

Соглашение между Гомельским областным исполнительным комитетом, Гомельским областным Союзом нанимателей и Гомельским областным объединением профсоюзов на 2022-2024 годы



Гомельский областной исполнительный комитет (далее – Исполком), Гомельский областной Союз нанимателей (далее – Союз нанимателей) и Гомельское областное объединение профсоюзов (далее – Профсоюзы), все вместе в дальнейшем именуемые Сторонами, действуя в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указами Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», от 05.05.1999 № 252 «О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам», законодательством Республики Беларусь и руководствуясь Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2022-2024 годы, в целях создания необходимых условий для экономического развития Гомельской области (далее – область), социальной и правовой защиты населения области на основе принципов социального партнерства заключили настоящее соглашение на 2022-2024 годы (далее – областное Соглашение).

ГЛАВА 1. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И СФЕРА ДЕЙСТВИЯ

1.1. Областное Соглашение определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений и устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики области на 2022-2024 годы.

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

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

1.4. Стороны проводят консультации, гарантируют представителям Сторон, Нанимателям (юридические или физические лица, которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения

трудового договора с работником, зарегистрированные на территории Гомельской области, в дальнейшем именуемые – Наниматели) возможность отстаивать свою точку зрения при принятии решений по социально-экономическим и трудовым вопросам, в том числе затрагивающим интересы структур малого и среднего бизнеса, а также индивидуальных предпринимателей.

1.5. Стороны признают необходимым:

1.5.1. заключение коллективных договоров в учреждениях, на предприятиях, в организациях всех форм собственности, где созданы первичные профсоюзные организации и обязуются оказывать нанимателям, трудовым коллективам, профсоюзным комитетам, развивающим принципы социального партнерства, всестороннее содействие;

1.5.2. при заключении коллективных договоров управлениями по труду, занятости и социальной защите Гомельского городского и районных исполнительных комитетов оказывать методическую помощь организациям по недопущению включения в коллективные договоры норм, ухудшающих правовое положение работников по отношению к нормам трудового законодательства;

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

1.6. Областное Соглашение является нормативным актом, применяется на территории Гомельской области и действует в отношении всех нанимателей (их объединений), профсоюзов (их объединений), работников, студентов и учащихся учреждений образования Республики Беларусь, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования.

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

1.7. Областное Соглашение применяется для разработки соглашений на уровне районов Гомельской области и г. Гомеля (далее – местные соглашения), отраслевых (тарифных) соглашений, заключаемых в Гомельской области и коллективных договоров (соглашений).

1.8. Отраслевые (тарифные), местные соглашения и коллективные договоры (соглашения) могут содержать более льготные по сравнению с законодательством и областным Соглашением условия, улучшающие положение работников.



1.9. Нормы и положения настоящего областного Соглашения являются минимальными трудовыми, социально-экономическими гарантиями и преимуществами, направленными на улучшение социального положения и повышение жизненного уровня.

1.10. Настоящее соглашение не ограничивает права нанимателей и трудовых коллективов по предоставлению льгот и гарантий сверх норм, установленных законодательством и настоящим Соглашением.

1.11. Стороны в пределах своих полномочий принимают меры по реализации норм и положений Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2022-2024 годы, областного Соглашения.

1.12. Стороны берут на себя обязательство не принимать несогласованных решений, ухудшающих или ущемляющих социальные права работников и ограничивающих возможности Сторон для выполнения в полном объеме принятых на себя обязательств.

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

В коллективном договоре могут быть также предусмотрены положения о (об):

– ограничении (установлении) перечня норм, которые могут распространяться на вновь принятых работников, а также работников, утративших профсоюзное членство, и др.;

– порядке получения согласия и вынесения решений сторон коллективного договора о распространении его положений на работников, от имени которых коллективный договор не заключался.

ГЛАВА 2.

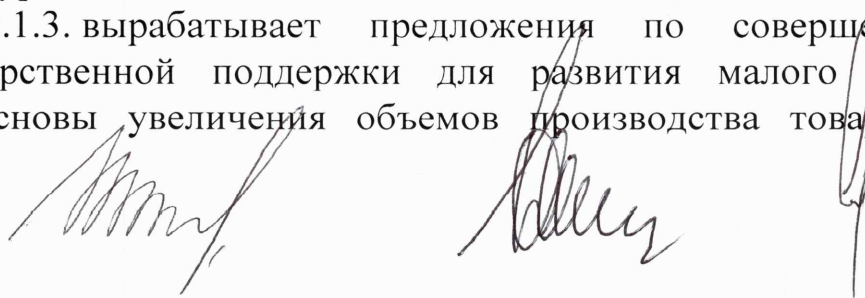
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Исполком:

2.1.1. осуществляет разработку прогнозов и программ социально-экономического развития области, мониторинг их реализации в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

2.1.2. принимает меры по повышению инвестиционной активности и конкурентоспособности экономики области;

2.1.3. вырабатывает предложения по совершенствованию мер государственной поддержки для развития малого среднего бизнеса как основы увеличения объемов производства товаров, работ, услуг



и создания новых рабочих мест;

2.1.4. привлекает нанимателей (их объединения) и профсоюзы (их объединения) к разработке прогнозов и программ социально-экономического развития области, ее регионов.

2.2. Наниматели:

2.2.1. содействуют социально-экономическому развитию области;

2.2.2. при разработке и реализации программ развития своих предприятий и организаций ориентируются на прогнозы социально-экономического развития области на соответствующий период, на показатели, доведенные вышестоящими органами управления, в целях выполнения которых предусматривают мероприятия по повышению эффективности экономической деятельности и производительности труда, загрузке производственных мощностей и эффективному их использованию, обеспечению безубыточной работы и финансовому оздоровлению, сохранению постоянной занятости работников и увеличению размеров оплаты труда;

2.2.3. рассматривают имеющиеся возможности и вырабатывают комплекс мер по оказанию социальной и материальной помощи работникам организаций, расположенных в зонах радиоактивного загрязнения.

2.3. Профсоюзы:

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

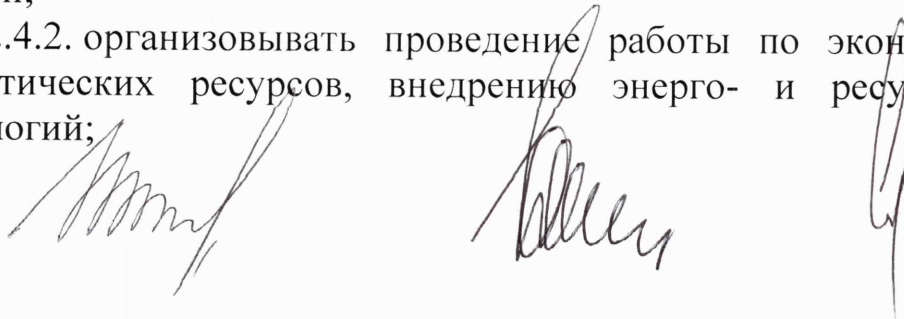
2.3.2. осуществляют общественный контроль за соблюдением прав и интересов членов профсоюзов в сфере трудовых и социально-экономических отношений в порядке и случаях, установленными законодательными актами;

2.3.3. направляют работу комитетов профсоюзов на участие в организации соревнования в трудовых коллективах по достижению высоких производственных показателей, конкурсов профмастерства, смотров-конкурсов, в том числе по профессиям среди молодежи, и других аналогичных мероприятиях.

2.4. Стороны договорились:

2.4.1. осуществлять принятие мер, направленных на обеспечение выполнения показателей прогноза социально-экономического развития области;

2.4.2. организовывать проведение работы по экономии топливно-энергетических ресурсов, внедрению энерго- и ресурсосберегающих технологий;



2.4.3. организовывать проведение информационно-разъяснительной работы среди индивидуальных предпринимателей, руководителей и трудовых коллективов организаций малого и среднего предпринимательства по вопросам соблюдения требований трудового законодательства, санитарно-эпидемиологического и пожарного надзора, по стандартам качества товаров и у слуг, организации правил торговли и услуг, защите прав потребителей;

2.4.4. оказывать содействие в организации соревнований в трудовых коллективах по достижению высоких производственных показателей, конкурсов профмастерства, смотр-конкурсов, широко пропагандировать передовой опыт, в том числе через средства массовой информации;

2.4.5. оказывать содействие в организации работы по повышению эффективности финансово-хозяйственной деятельности предприятий и организаций реального сектора экономики области.

ГЛАВА 3.

РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Исполком:

3.1.1. обеспечивает правовые, экономические и организационные основы государственной политики в области содействия занятости населения, гарантий государства по реализации конституционных прав граждан Республики Беларусь на труд и социальную защиту от безработицы в соответствии с Законом Республики Беларусь от 15 июня 2006 года № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь»;

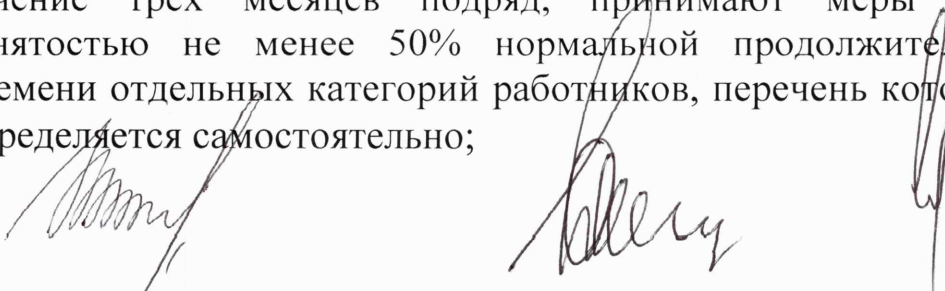
3.1.2. обеспечивает ежегодную разработку и реализацию региональных мероприятий по обеспечению занятости населения, отдавая приоритет активным мерам политики занятости на рынке труда.

3.2. Наниматели:

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

3.2.2. сохраняют за работниками, уволенными по сокращению численности или штата работников, право пользования находящимися в ведении организации детскими дошкольными учреждениями до достижения детьми этих работников школьного возраста;

3.2.3. в случае работы организации в режиме неполной занятости в течение трех месяцев подряд, принимают меры по обеспечению занятостью не менее 50% нормальной продолжительности рабочего времени отдельных категорий работников, перечень которых нанимателем определяется самостоятельно;



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

3.2.5. одновременно с уведомлением о намерении нанимателя перевести работника на контрактную форму найма или заключить с ним новый контракт вручают работнику проект контракта;

3.2.6. досрочно расторгают трудовые договоры (контракты) по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы, поступления на военную службу, а также при наличии следующих уважительных причин:

– при достижении общеустановленного пенсионного возраста;
– переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

– при необходимости ухода за больным членом семьи (инвалидом), за несовершеннолетними детьми в возрасте до 14 лет;

– с одинокими матерями, вдовами (вдовцами), воспитывающими несовершеннолетних детей;

– при зачислении в учреждение образования на дневную форму получения образования;

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

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

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

3.3. Профсоюзы:

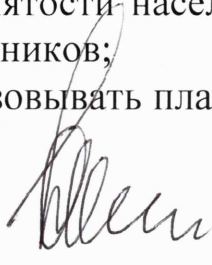
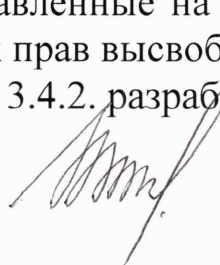
3.3.1. содействуют проведению государственной политики в области обеспечения занятости работников на основе соблюдения законодательства о труде Республики Беларусь, условий Генерального, Областного соглашения, отраслевых (тарифных), местных соглашений и коллективных договоров (соглашений);

3.3.2. осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о занятости населения на предприятиях и организациях всех форм собственности, у индивидуальных предпринимателей, имеющих наемных работников.

3.4. Стороны договорились:

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

3.4.2. разрабатывать и реализовывать планы социально ответственной



реструктуризации в случае массового высвобождения работников (а в случае не массового высвобождения – по усмотрению сторон), связанного с реструктуризацией (модернизацией) предприятия, ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в целях:

- минимизации социальных рисков при проведении социально-ответственной реструктуризации;

- разработки мер по содействию в трудоустройстве работников, с которыми могут быть расторгнуты трудовые отношения;

- разработки мер по социальной поддержке высвобождаемых работников;

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

3.4.3. рекомендовать Нанимателям включать в коллективные договоры (соглашения) следующие положения:

3.4.3.1. в период срока предупреждения работника о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предоставляют работнику для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей не менее одного рабочего дня в неделю с сохранением заработной платы (если это предусмотрено коллективным договором или трудовым договором (контрактом) и на основании заявления работника.

В связи с истечением срока действия контракта и при принятии решения нанимателем не продолжать трудовые отношения – не менее одного рабочего дня в неделю без сохранения заработной платы (если это предусмотрено коллективным договором и на основании заявления работника);

3.4.3.2. предоставляют преимущественное право (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

- имеющим неполную семью (ст.63 Кодекса о браке и семье);

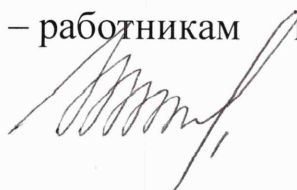
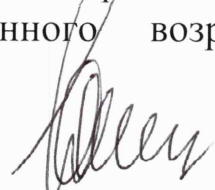
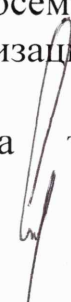
- матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте восемнадцати лет;

- имеющим статус опекунов, попечителей, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

- матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет;

- одному из двух работающих в организации родителей, воспитывающих несовершеннолетнего ребенка;

- работникам предпенсионного возраста (за три года до

общеустановленного пенсионного возраста);

– получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

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

3.4.3.3. по истечению срока действия контракта продлевают (заключают новый) контракт со следующими категориями работников, не имеющими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины:

– с одним из двух работающих в организации из одной семьи;

– одиноким родителем, воспитывающим несовершеннолетних детей;

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

– родителем, не заключившему новый брак, если второй родитель признан безвестно отсутствующим, объявлен умершим;

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

– имеющими статус опекунов, попечителей на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

– с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, – до достижения ими совершеннолетия, а также дети, обучающиеся на дневной форме обучения на платной основе в учреждениях образования Республики Беларусь для получения первого высшего, среднего специального или профессионально-технического образования – до достижения ими 23 лет (но не более чем до достижения работником 66-летнего возраста);

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

– получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве, не препятствующее продолжению трудовых отношений;

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

3.4.3.5. не допускают увольнения работников по истечении срока действия контракта по решению нанимателя, не имеющих не снятых или не погашенных дисциплинарных взысканий за нарушение производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины из числа: заболевших и перенесших лучевую болезнь, принимавших участие в 1986-1989 годах в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС, работавших в зоне эвакуации (отчуждения), а также частично утративших профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

3.4.3.6. оказание адресной поддержки работникам, впервые принятым на работу после окончания учреждений образования;

3.4.3.7. меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по должностям служащих (профессиям рабочих), востребованным в организации;

3.4.3.8. оказание помощи в трудоустройстве или переобучении высвобождаемых работников;

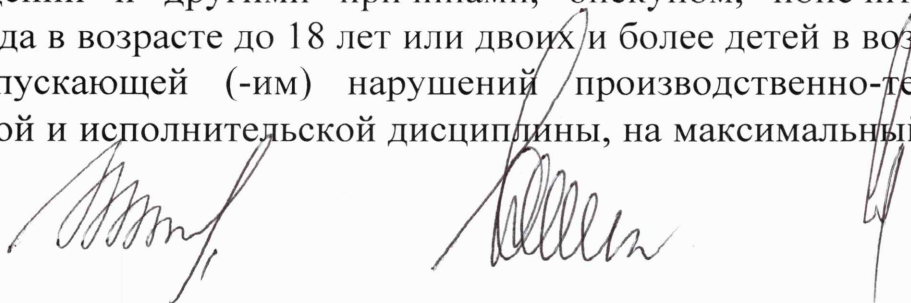
3.4.3.9. предоставление работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (тарифного оклада), оклада при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую возможно временно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

3.4.3.10. выплату выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта, в случае если такое решение принято нанимателем, работнику, не имеющему дисциплинарного взыскания, в размере не менее двухнедельного среднего заработка;

3.4.3.11. применение гибких форм занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет;

3.4.3.12. предоставление работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, отпуска в летнее или другое удобное для них время;

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



согласия;

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

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

3.4.3.16. в случае реорганизации предприятий путем выделения из их структур вспомогательных служб и производств и создания на их базе дочерних (унитарных) предприятий, при сокращении численности или штата работники головной (базовой) организации пользуются преимущественным правом трудоустройства в созданное дочернее (унитарное) предприятие, а работники дочернего (унитарного) предприятия – в головную (базовую) организацию.

3.4.3.17. случаи расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с предварительного согласия профсоюза, за исключением расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным абзацами третьим, седьмым и восьмым пункта 7 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь

ГЛАВА 4.

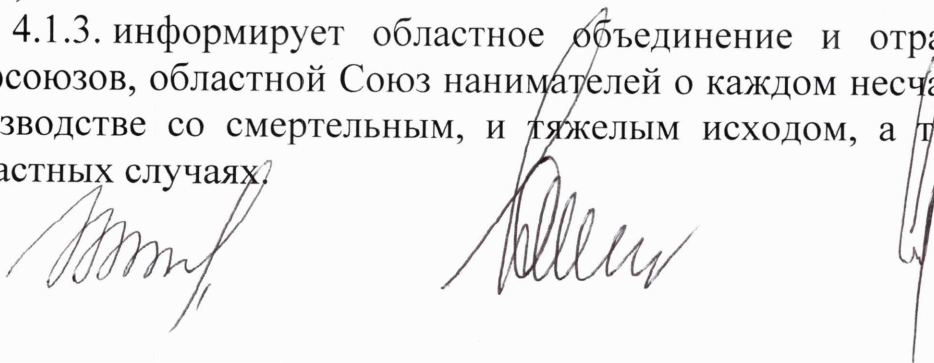
ОХРАНА ТРУДА, ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

4.1. Исполком:

4.1.1. в рамках действующего законодательства Республики Беларусь по охране труда, с участием заинтересованных организует реализацию мероприятий программ (подпрограмм), направленных на обеспечение безопасных и здоровых условий труда;

4.1.2. обеспечивает взаимодействие органов государственного управления, объединений нанимателей и профессиональных союзов по осуществлению надзора за соблюдением законодательства об охране труда;

4.1.3. информирует областное объединение и отраслевые обкомы профсоюзов, областной Союз нанимателей о каждом несчастном случае на производстве со смертельным, и тяжелым исходом, а также групповых несчастных случаях.



4.2. Наниматели:

4.2.1. организуют проведение и производят оплату обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и предсменных (перед началом работы, смены) медицинских осмотров либо освидетельствования некоторых категорий работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья, внеочередных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где есть необходимость в профессиональном отборе, в том числе на работах, связанных с эксплуатацией транспорта;

4.2.2. выделяют средства для осуществления предусмотренных коллективными договорами (соглашениями) предприятий и организаций, планами мероприятий по улучшению условий и охраны труда, по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников;

4.2.3. вправе заключать договоры добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя от несчастных случаев и заболеваний и договоры добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работников;

4.2.4. обеспечивают на предприятиях (организациях) системы горячего питания работников, в том числе в рамках заводских столовых, комнат приема пищи, выездного обслуживания специализированными организациями, изыскивают возможности для удешевления такого питания за счет средств предприятий и организаций;

4.2.5. предусматривают в коллективных договорах меры поощрения и материального стимулирования общественных инспекторов по охране труда, а также других работников, не допускающих нарушений требований охраны труда и содействующих нанимателю в выявлении нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, обеспечении здоровых и безопасных условий труда;

4.2.6. разрабатывают мероприятия и принимают меры по предотвращению вредного влияния на окружающую среду производственных отходов, используемых и складированных сырья и материалов;

4.2.7. совместно с профсоюзами организуют и создают комиссии по охране труда и другие комиссии и оказывают содействие в их работе;

4.2.8. направляют в Гомельское областное объединение профсоюзов:



– сообщения о групповом несчастном случае на производстве, несчастном случае со смертельным исходом – немедленно;

– сообщения о несчастном случае с тяжелым исходом – в течение двух дней после получения заключения организации здравоохранения о тяжести травмы потерпевшего;

4.3. Профсоюзы:

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

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

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

4.3.4. принимают участие в осуществлении периодического контроля за соблюдением законодательства об охране труда и проведении Дней охраны труда;

4.3.5. оказывают бесплатную консультационную помощь по вопросам охраны труда;

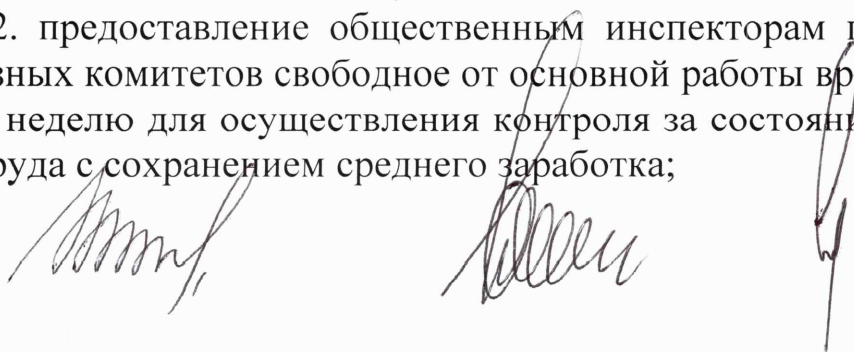
4.3.6. принимают участие в создании и работе комиссий (советов) по профилактике правонарушений;

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

4.4. Стороны рекомендуют нанимателям включать в коллективные договоры (соглашения) или иные локальные нормативные акты порядок и условия денежных выплат за счет средств нанимателя, предоставление других гарантий сверх установленных законодательством:

4.4.1. выплату выходного пособия лицам, утратившим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, в размере не менее одного среднемесячного заработка, рассчитанного за фактически отработанное время (но не более 12 месяцев) с даты утраты трудоспособности или установления факта профессионального заболевания;

4.4.2. предоставление общественным инспекторам по охране труда профсоюзных комитетов свободное от основной работы время не менее 2-х часов в неделю для осуществления контроля за состоянием и условиями охраны труда с сохранением среднего заработка;



4.4.3. формы и методы оказания работниками содействия и сотрудничества с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, в том числе немедленное извещение своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья либо о состоянии здоровья лица, действия которого могут привести к нарушению правил охраны труда;

4.4.4. порядок и условия выплаты из средств нанимателя, сверх установленных законодательством:

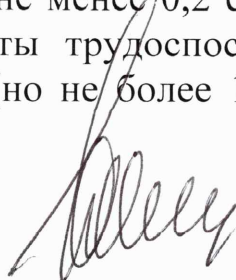
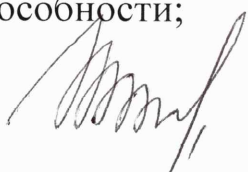
– единовременную материальную помощь семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 120 (сто двадцать) среднемесячных заработных плат погибшего, исчисленных за фактически отработанное время (но не более двенадцати месяцев), начиная с месяца предшествовавшего несчастному случаю;

– единовременную материальную помощь семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий в размере не менее 18 (восемнадцати) среднемесячных заработных плат погибшего, исчисленных за фактически отработанное время (но не более 12 месяцев);

– единовременную материальную помощь работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве и впоследствии уволенному по причине невозможности исполнять трудовые обязанности, в размере среднемесячной заработной платы работника за каждый процент утраты трудоспособности, рассчитанной за фактически отработанное время (но не более 12 месяцев) с даты утраты трудоспособности;

– единовременную материальную помощь работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при продолжительности временной нетрудоспособности с даты ее установления 3 (три) и более месяцев и в случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты нетрудоспособности, не менее 5 (пяти) среднемесячных заработных плат, рассчитанных за фактически отработанное время (но не более 12 месяцев);

– единовременную материальную помощь работнику, утратившему профессиональную трудоспособность при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий – в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент утраты трудоспособности, рассчитанной за фактически отработанное время (но не более 12 месяцев) с даты утраты трудоспособности;



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

Снижение выплат производится пропорционально степени вины работника, если в документе специальных расследований несчастных случаев, доказана вина работника, или доказана обоюдная вина нанимателя и работника, но не более, чем на 25 процентов.

Не производятся все вышеперечисленные выплаты (независимо от наличия вины нанимателя) в случае гибели работника, смерти работника в результате полученной производственной травмы, потери им трудоспособности в результате несчастного случая на производстве, если работник находился в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ.

Решение о выплате сумм единовременной помощи принимается после получения материалов специального расследования в случае гибели работника в связи с несчастным случаем на производстве, а при утрате трудоспособности – после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности.

В коллективных договорах могут предусматриваться иные условия и порядок выплаты единовременной материальной помощи в связи с несчастным случаем на производстве, улучшающие положение работников и членов их семей, по сравнению с указанными в настоящем подпункте.

Наниматель имеет право, при отсутствии на предприятии или в организации источника для осуществления вышеуказанных выплат (недостаточно прибыли или убыток), принять решение о рассрочке выплаты единовременной материальной помощи на срок не более пяти лет с года, котором произошел несчастный случай, предусмотрев ее выплату в равных долях, ежемесячно, с корректировкой на индекс роста потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки, что оформляется отдельным локальным нормативно-правовым актом.

Указанные выплаты в организациях, финансируемых или получающих субсидии из бюджета, осуществляются в соответствии с законодательством.

4.5. Стороны заявляют о поддержке разработанной Международной ассоциацией социального обеспечения Концепции «нулевого травматизма» и ее семи «золотых правил», а именно:

- стать лидером – показать приверженность принципам;
- выявлять угрозы – контролировать риски;

- определять систему безопасности и гигиены труда – достичь высокого уровня организации;
- обеспечить безопасность и гигиену на рабочих местах, при работе со станками и оборудованием;
- повышать квалификацию – развивать профессиональные навыки;
- инвестировать в кадры – мотивировать посредством участия.

Стороны договорились, что будут способствовать применению в организациях принципов этой Концепции, в том числе принимая на себя обязательства использовать имеющиеся у них возможности для информационного обеспечения кампании в поддержку Концепции «нулевого травматизма».

Стороны призывают организации применять принципы Концепции «нулевого травматизма» в рамках политики по обеспечению охраны труда.

ГЛАВА 5.

ОПЛАТА ТРУДА И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

5.1. Исполком:

5.1.1. обеспечивает своевременное финансирование оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, применение установленных законодательством Республики Беларусь размеров индексации доходов населения в связи с инфляцией;

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

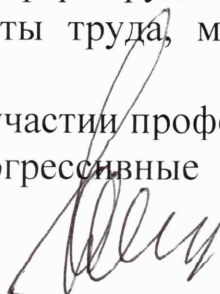
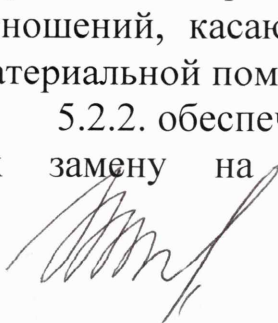
5.1.3. организует оказание методической помощи юридическим и физическим лицам в совершенствовании оплаты труда, улучшении его нормирования, применения гибких систем оплаты труда.

5.2. Наниматели:

5.2.1. принимают меры по созданию условий для повышения тарифных ставок (тарифных окладов, окладов) работников в зависимости от эффективности хозяйствования и в пределах имеющихся финансовых возможностей.

Согласовывают с профсоюзными комитетами локальные нормативные правовые акты в сфере трудовых и социально-экономических отношений, касающиеся оплаты труда, материального стимулирования, материальной помощи;

5.2.2. обеспечивают при участии профсоюзов пересмотр норм труда и их замену на более прогрессивные в порядке, установленном



действующим законодательством Республики Беларусь, коллективными договорами (соглашениями);

5.2.3. своевременно выплачивают заработную плату работникам (в сроки, оговоренные в коллективном договоре (соглашении), трудовом договоре (контракте));

5.2.4. обеспечивают применение государственного социального стандарта в области оплаты труда – минимальной заработной платы в качестве низшей границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора;

5.2.5. на основании действующего законодательства Республики Беларусь, коллективных договоров (соглашений) и других локальных правовых актов, действующих на предприятии и регулирующих трудовые и социально-экономические отношения, устанавливают формы оплаты труда и конкретные размеры оплаты труда работников, в том числе порядок определения и повышения тарифных ставок (тарифных окладов, окладов);

5.2.6. в целях усиления заинтересованности работников в повышении производительности труда и качества выпускаемой продукции (оказываемых услуг), рассматривают применение различных систем оплаты труда, в том числе гибких, для дифференциации размера оплаты труда в зависимости от сложности и напряженности выполняемых работ, уровня квалификации и профессионализма, а также вклада каждого работника в общие результаты деятельности;

5.2.7 не допускают установления размера тарифной ставки первого разряда ниже 15 процентов месячной минимальной заработной платы, установленной правительством Республики Беларусь;

5.2.8. при введении новых условий, новых форм и систем оплаты труда не допускают снижения размеров оплаты труда работников на момент их введения.

5.3. Рекомендовать Нанимателям включать в коллективные договоры (соглашения) следующие положения:

5.3.1. при направлении работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда) по профессии рабочего, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда или с его указанием, названным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществлять выплату заработной платы из расчета тарифной ставки первого разряда, установленной в организации, но не менее 0,15 бюджета

прожиточного минимума для трудоспособного населения;

5.3.2. осуществлять дополнительное премирование работников бюджетных организаций, осуществление в порядке и на условиях, определяемых в соглашениях, коллективных договорах, выплат ранее работавшим в организации ветеранам, семьям умерших работников, а также выплат на удешевление стоимости путевок в оздоровительные, спортивно-оздоровительные лагеря с круглосуточным пребыванием детям работников из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, при условии отсутствия просроченной кредиторской задолженности бюджетной организации (без учета бюджетных обязательств, зарегистрированных в установленном порядке территориальными органами государственного казначейства) по платежам в бюджет, государственные внебюджетные фонды, оплате товаров (работ, услуг);

5.3.3. порядок и условия индексации заработной платы работников за счет средств организации в целях возмещения потерь от инфляции;

5.3.4. принятие мер по реализации норм, предусмотренных пунктом 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса Республики Беларусь в организациях, в том числе бюджетной сферы, в части предоставления дополнительных мер стимулирования труда работников, с которыми заключен контракт;

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

5.3.6. порядок исполнения положений, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством или сверх размеров, предусмотренных законодательством, в случае невозможности их реализации по причинам экономического, производственного, организационного характера;

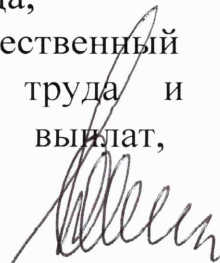
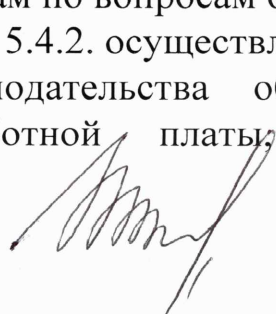
5.3.7. выплату заработной платы, не реже двух раз в месяц, как правило, не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным.

5.3.8. при применении в организации тарифной ставки первого разряда обеспечить ее размер не ниже 15 процентов месячной минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь;

5.4. Профсоюзы:

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

5.4.2. осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательства об оплате труда и своевременностью выплаты заработной платы, других выплат, соблюдением обязательств,



предусмотренных коллективными договорами. О выявленных нарушениях в необходимых случаях информируют местные исполнительные и распорядительные органы.

ГЛАВА 6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ

6.1. Исполком:

6.1.1. осуществляет в пределах своих полномочий регулирование цен (тарифов) на социально-значимые товары (работы, услуги), включенные в соответствии с законодательством в перечень регулируемых товаров (работ, услуг);

6.1.2. сохраняет в 2022-2024 годах гарантированные виды бесплатной медицинской помощи населению области не ниже уровня предыдущего года;

6.1.3. принимает комплекс мер, направленных на обеспечение полноценного отдыха и оздоровления детей; предусматривает в бюджете области средства на оказание помощи в подготовке лагерей к летнему оздоровительному периоду, удешевление стоимости путевки в лагерь с круглосуточным пребыванием детям работников бюджетных организаций и на доплату до полной стоимости путевок: для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, независимо от формы их устройства на воспитание; для детей-инвалидов, в том числе постоянно проживающих в домах-интернатах для детей-инвалидов с особенностями психофизического развития; для детей из многодетных и малообеспеченных семей;

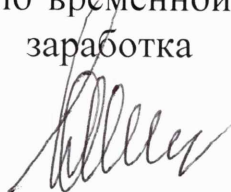
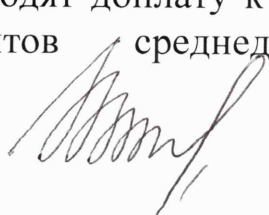
6.1.4. обеспечивает организацию и проведение в установленном порядке новогодней благотворительной акции «Наши дети»;

6.1.5. предусматривает выделение средств из соответствующих бюджетов на оказание финансовой поддержки специализированным учебно-спортивным учреждениям профсоюзов, учреждениям культуры профсоюзов, а также «народным» («образцовым») коллективам любительского художественного творчества в соответствии с законодательными актами.

6.2. Наниматели:

6.2.1. обеспечивают функционирование находящихся на балансе нанимателей поликлиник, здравпунктов, физкультурно-оздоровительных объектов, детских дошкольных учреждений, детско-юношеских спортивных школ, культурно-массовых объектов;

6.2.2. при условии включения в коллективный договор (соглашение), производят доплату к пособию по временной нетрудоспособности до 100 процентов среднедневного заработка в случае временной



нетрудоспособности работника, начиная с первого дня нетрудоспособности;

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

6.2.4. при наличии финансовой возможности:

– оказывают поддержку любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание «заслуженный», наименование «народный» и «образцовый», независимо от их ведомственной подчиненности,

– выделяют средства на содержание и ремонт спортивных объектов;

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

6.3. Профсоюзы:

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

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

Совместно с нанимателями и другими заинтересованными проводят работу по оздоровлению работников и членов их семей посредством вовлечения их к занятиям физической культурой, спортом и туризмом, используя при этом возможности установленной Федерацией профсоюзов Беларуси скидки на проживание в объектах гостиниц и туристических оздоровительных комплексов системы ТЭУП «Беларустурист»;

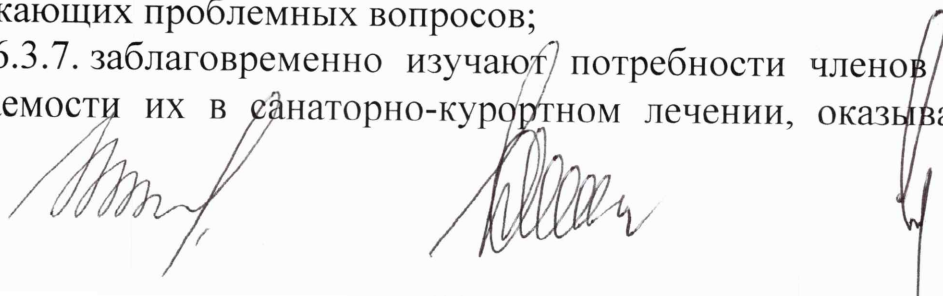
6.3.3. организуют обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам трудового, жилищного законодательства, социально-экономической защиты трудящихся;

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

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

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

6.3.7. заблаговременно изучают потребности членов профсоюзов о нуждаемости их в санаторно-курортном лечении, оказывают помощь в



приобретении путевки в профсоюзные здравницы с учетом установленной Федерацией профсоюзов Беларуси скидки.

6.4. Стороны договорились рекомендовать нанимателям, с учетом их финансовых возможностей:

6.4.1. включать в коллективные договоры (соглашения) отчисления денежных средств профсоюзным комитетам в размере не менее 0,15 процента от фонда оплаты труда для проведения культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, новогодних елок, работы среди молодежи, детей и ветеранов, пропаганды здорового образа жизни, иных социально-значимых целей;

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

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

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

6.4.5. оказывать материальную поддержку для укрепления и развития специализированных учебно-спортивных учреждений профсоюзов;

6.4.6. предусматривать в коллективных договорах (соглашениях) для работников (членов их семей), членов профсоюза (членов их семей):

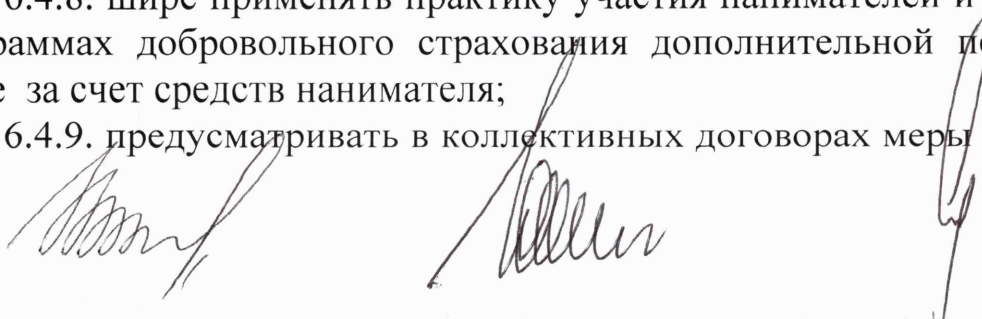
– приобретение или компенсацию части стоимости путевок в санаторно-курортные и другие оздоровительные учреждения,

– взаимодействовать в организации и проведении оздоровления работников, доступности оздоровительных услуг для каждого нуждающегося, в первую очередь для передовиков производства, для работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, работников, получивших трудовые увечья и профессиональные заболевания на производстве;

6.4.7. совместно с профсоюзами предусматривать в коллективных договорах комплекс мер по закреплению ветеранов, пенсионеров, инвалидов за организациями, в которых они работали, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания, установлению над ними шефства, усилению социальной поддержки этой категории бывших работников;

6.4.8. шире применять практику участия нанимателей и работников в программах добровольного страхования дополнительной пенсии, в том числе за счет средств нанимателя;

6.4.9. предусматривать в коллективных договорах меры морального и



материального поощрения работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях.

6.5. Стороны договорились:

6.5.1. вводить в установленном порядке дополнительные автобусные маршруты к садоводческим товариществам в весенне-осенний период и удешевлять стоимость проезда;

6.5.2. при представлении организациями, являющимися собственниками физкультурно-спортивных сооружений, этих объектов в безвозмездное пользование профсоюзам для организации проведения учебно-тренировочного процесса считать целесообразным освобождение специализированных учебно-спортивных учреждений профсоюзов от возмещения оплаты за коммунальные услуги, включая отопление, потребляемую электроэнергию;

6.5.3. осуществлять работу по пропаганде здорового образа жизни, способствовать в этих целях проведению различных культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий;

6.5.4. предоставлять работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности служащих в профсоюзных органах после окончания их полномочий, прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с согласия работника – другую равноценную работу (должность) в той же организации;

6.5.5. рекомендовать включать в коллективные договоры, соглашения дополнительные гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы, за активное содействие эффективной работе организации, а также применять меры поощрения и материального стимулирования не освобожденным председателям профкомов из средств организаций, а для бюджетных организаций – за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности;

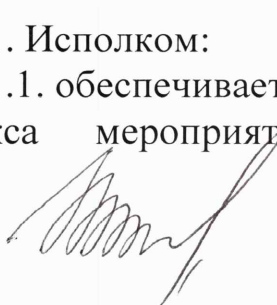

6.5.6. применять к работникам, избранным на выборные должности служащих в профсоюзный орган предприятий (организаций), освобожденным при этом от основной работы, такие же социальные и трудовые права и льготы (за исключением льгот, применяемых за работу с вредными (или) опасными условиями труда), как и к другим работникам предприятия (организации) в соответствии с коллективным договором (соглашением).

ГЛАВА 7.

ГАРАНТИИ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

7.1. Исполком:

7.1.1. обеспечивает в рамках своей компетенции реализацию комплекса мероприятий подпрограммы «Молодежная политика»


Государственной программы «Образование и молодежная политика», направленных на решение задач основных направлений государственной молодежной политики;

7.1.2. ежегодно предусматривает средства для компенсации затрат по найму жилья молодым специалистам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченными нанимателями жилыми помещениями, в целях компенсации расходов за наем жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу.

7.2. Рекомендовать нанимателям:

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

7.2.2. дифференцированно, в зависимости от характера и сложности профессии, устанавливать молодым рабочим, окончившим учреждения образования, обеспечивающие получение профессионально-технического образования, общеобразовательные учреждения или прошедших профессиональное обучение непосредственно на производстве, пониженные нормы выработки в течение не менее 3 месяцев с начала их самостоятельной работы. Размеры снижения норм и срок их действия определяются в положении по оплате труда, являющемся приложением к коллективному договору;

7.2.3. разработать локальный нормативный акт о поощрении молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;

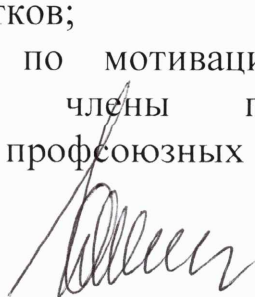
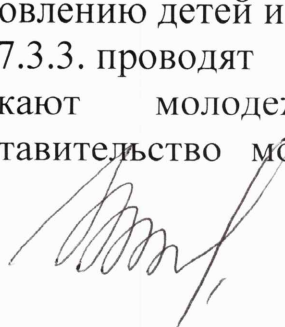
7.2.4. предусматривать в коллективных договорах (соглашениях) или иных локальных нормативных актах меры морального и материального стимулирования наставников, осуществляющих организацию и проведение профессионального обучения кадров рабочим профессиям непосредственно на производстве.

7.3. Профсоюзы:

7.3.1. областные, районные, отраслевые комитеты, советы профсоюзов устанавливают стипендии за высокие достижения в учебе и активное участие в работе профсоюзных организаций студентам и учащимся учреждений образования;

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

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



органах всех уровней.

7.4. Стороны договорились:

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

7.4.2. содействовать выделению мест в общежитиях организаций для выпускников государственных учреждений, обеспечивающих получение первого высшего, среднего специального или профессионально-технического образования, направленных на работу не по месту жительства родителей, приступивших к работе в организациях здравоохранения, образования, культуры, спорта, социальной защиты, государственных архивах и архивных учреждениях, финансируемых из бюджета;

7.4.3. содействовать развитию и реализации молодежных программ, проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, присвоению званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист», обучающих мероприятий, способствующих профессиональному росту, образованию и рационализаторству работающей и студенческой молодежи;

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

ГЛАВА 8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

8.1. Стороны, подписавшие областное Соглашение обеспечивают в соответствии с законодательством Республики Беларусь и нормами международного права:

8.1.1. для областного Союза нанимателей:

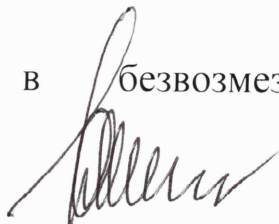
8.1.1.1. предоставление в бесплатное пользование транспортных средств, помещений для проведения собраний, совещаний, семинаров и создание иных условий для выполнения уставных целей и задач;

8.1.1.2. содействие организационному укреплению областного Союза нанимателей в том числе вступлению предприятий (организаций) в члены Союза нанимателей;

8.1.1.3. оказание консультационно-правовой и информационно-методической помощи областному Союзу нанимателей и нанимателям по всем вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические отношения.

8.1.2. для Профсоюзов:

8.1.2.1. предоставление в безвозмездное пользование в


установленном порядке недвижимое имущество, транспорт, средства связи, инвентарь, оборудование, освобождение от уплаты коммунальных услуг;

8.1.2.2. предоставление Гомельскому областному объединению профсоюзов, в пределах установленной статистической отчетности, полной информации о состоянии дел в области, на предприятиях и в организациях;

8.1.2.3. безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичным расчетом» одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет кредитов банков;

8.1.2.4 содействие организационному укреплению профсоюзных организаций;

8.1.2.5. предоставление не освобожденным от производственной работы профработникам и профсоюзному активу, в том числе общественным инспекторам по охране труда, свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, на период краткосрочной учебы, участия их в работе профсоюзных органов.

8.2. Стороны договорились:

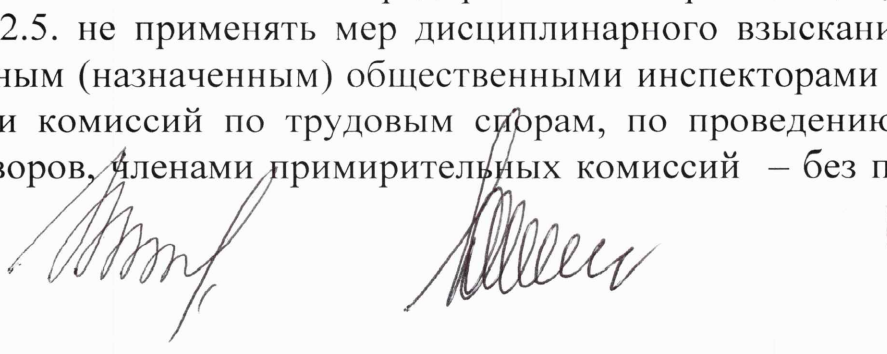
8.2.1. придерживаться принципов равноправия сторон, взаимной требовательности, конструктивности и аргументированности при проведении переговоров (консультаций), при решении вопросов, предусмотренных областным Соглашением;

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

8.2.3. оказывать в пределах своей компетенции профсоюзным комитетам и структурам профсоюзов содействие, практическую и методическую помощь при разработке и заключении коллективных договоров в организациях всех форм собственности, соглашений на уровне отраслей, районов, городов;

8.2.4. признавать, что интересы членов профсоюзов на переговорах по заключению коллективных договоров представляют и защищают профсоюзные комитеты предприятий (организаций), интересы нанимателей – руководитель предприятия (организации) или лица, уполномоченные учредительными документами или локальными нормативными актами этих предприятий или организаций;

8.2.5. не применять мер дисциплинарного взыскания к работникам, избранным (назначенным) общественными инспекторами по охране труда, членами комиссий по трудовым спорам, по проведению коллективных переговоров, членами примирительных комиссий – без предварительного



согласия соответствующего профсоюзного органа. При переводе таких работников на контрактную форму найма контракт с ними заключается на срок их полномочий, но не менее одного года.

Не применять мер дисциплинарного взыскания к работникам, избранным руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, без согласия вышестоящего профсоюзного органа;

8.2.6. не расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника):

– с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, без согласия вышестоящего профсоюзного органа;

– с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, общественными инспекторами по охране труда без согласия профсоюзного органа организации, в которой они состоят на профсоюзном учете.

Срок контракта с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, не может быть менее срока их полномочий;

8.2.7. осуществлять изменение форм собственности организаций с согласия трудовых коллективов в условиях широкой гласности. Предоставлять трудовым коллективам и населению полную информацию о приватизируемых объектах и об использовании полученных средств, обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в работе правлений, наблюдательных советов, советов организаций и акционерных обществ по вопросам, касающимся профсоюзного комитета;

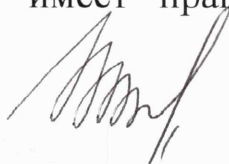
8.2.8. оказывать содействие по созданию профсоюзных организаций во всех организациях области, в том числе, в организациях малого и среднего бизнеса, коммерческих организациях с иностранными инвестициями, заключению в трудовых коллективах коллективных договоров, вовлечению организаций в Гомельский областной Союз нанимателей;

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

ГЛАВА 9.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Изменения и дополнения в областное Соглашение в период его действия могут вноситься по взаимному согласию Сторон. Каждая из Сторон имеет право в срок, не позднее одного месяца, письменно



уведомить другие стороны о необходимости проведения переговоров по внесению изменений и дополнений в действующее областное Соглашение, а также по заключению нового областного Соглашения.

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

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

9.4. Областное Соглашение заключено сроком на 3 (три) года, вступает в силу с момента его подписания.

9.5. Контроль за ходом выполнения областного Соглашения, разрешение вопросов и разногласий, возникающих в ходе его выполнения, осуществляет областной Совет по трудовым и социальным вопросам (далее – областной Совет).

9.6. Население области информируется о ходе выполнения областного Соглашения через газету «Гомельская праўда» и другие средства массовой информации.

9.7. Полный текст областного Соглашения публикуется в месячный срок со дня его подписания в газете «Гомельская праўда».

По поручению Сторон подписали от:

Гомельского
областного
исполнительного
комитета

И.И. Крупко

Гомельского
областного Союза
нанимателей

Д.В. Черняков

Гомельского
областного
объединения
профсоюзов

А.Н. Неверов