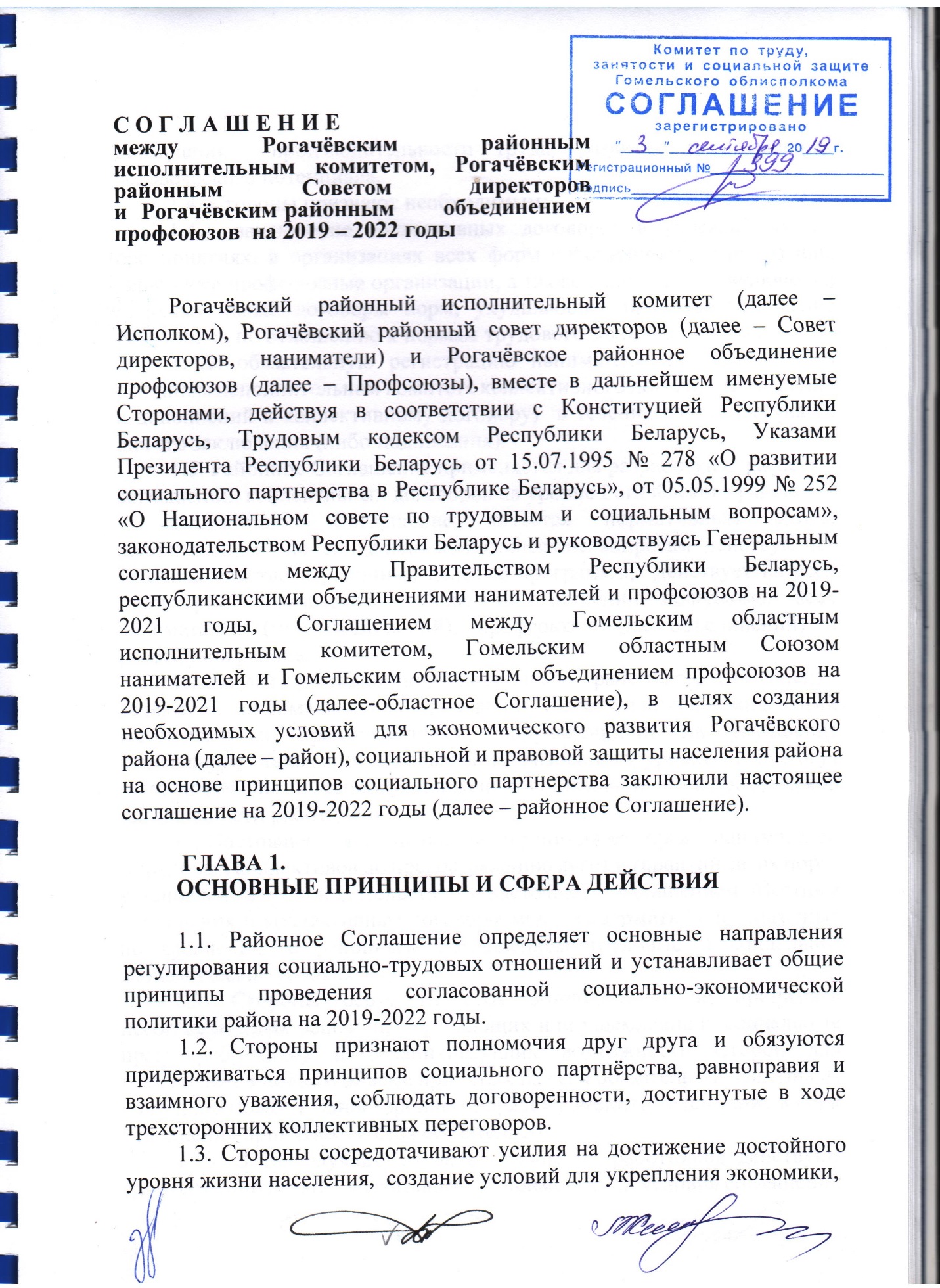
****

2

повышения производительности труда, развитие и повышение человеческого потенциала.

1.4. Стороны признают необходимым:

1.4.1. заключение коллективных договоров в учреждениях, на предприятиях, в организациях всех форм собственности, где созданы первичные профсоюзные организации, а также недопущение включения в коллективные договоры норм, ухудшающих правовое положение работников по отношению к нормам трудового законодательства;

1.4.2. обязательную регистрацию нанимателями в Рогачёвском районном исполнительном комитете коллективного договора (изменений и дополнений к коллективному договору) в течение одного месяца со дня его заключения (либо подписания).

1.5. Районное Соглашение применяется для разработки отраслевых соглашений, коллективных договоров на уровне Рогачёвского района.

1.6.Районное Соглашение является нормативным актом, дополняющим по социально-экономическим вопросам действующее законодательство и районные целевые программы, действует на всей территории Рогачёвского района в отношении исполкома*,*всех нанимателей (их объединений), профсоюзов (их объединений) и работников района.

1.7.Нормы и положения настоящего районного Соглашения являются минимальными трудовыми, социально-экономическими гарантиями и преимуществами, направленными на улучшение социального положения и повышение жизненного уровня, и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

1.8.Настоящее Соглашение не ограничивает права нанимателей и трудовых коллективов по предоставлению льгот и гарантий сверх норм, установленных законодательством и настоящим Соглашением. Местные соглашения и коллективные договоры могут содержать более льготные по сравнению с районным Соглашением трудовые и социально-экономические условия.

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

1.10. В тех случаях, когда в отношении работников действуют одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений

3

наиболее благоприятные для работников. Нормы и положения Генерального, областного, тарифных и местных соглашений обязательны для исполнения.

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 2019-2021 годы, областного и районного Соглашений.

**ГЛАВА 2.**

**ЭКОНОМИКА И ПРОИЗВОДСТВО**

2.1. Исполком:

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

2.1.2. принимает меры по повышению инвестиционной активности   
и конкурентоспособности экономики района, стимулирования предпринимательской и ремесленной деятельности;

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 района.

2.2. Наниматели:

2.2.1. содействуют социально-экономическому развитию района;

2.2.2. при  разработке и реализации программ развития своих предприятий и организаций ориентируются на прогнозы социально-экономического развития района и области на соответствующий период, на показатели, доведенные вышестоящими органами управления, 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 повышению уровня заработной платы.

2.3. Профсоюзы:

4

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 законодательства Республики Беларусь в сфере трудовых и социально-экономических прав и интересов членов профсоюзов в порядке и случаях, установленными законодательными актами.

2.4. Стороны договорились:

2.4.1. совместными усилиями добиваться развития экономики, укрепления экономического и финансового положения отраслей района, принимать меры по обеспечению выполнения показателей прогноза социально-экономического развития района;

2.4.2.анализировать финансово-экономическое положение убыточных организаций, оказывать необходимую помощь, проводить работу по финансовому оздоровлению организаций, принимать меры по обеспечению их безубыточной работы в целях сохранения постоянной занятости работников, повышения заработной платы;

2.4.3. проводить мероприятия, направленные на экономию топливно-энергетических ресурсов, внедрение энерго- и ресурсосберегающих технологий;

2.4.4. совершенствовать меры государственной поддержки для развития малого и среднего бизнеса с целью увеличения объемов производства товаров, работ, услуг и создания новых рабочих мест;

2.4.5. организовывать соревнования в трудовых коллективах по достижению высоких производственных показателей, конкурсов профмастерства, смотр-конкурсов, широко пропагандировать передовой опыт, в том числе через средства массовой информации.

**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»;

5

3.1.2. обеспечивает ежегодную разработку и реализацию районных 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. согласовывают содержание трудового договора (контракта) работника – члена профсоюза с профсоюзным комитетом организации в порядке, определенном в коллективном договоре;

3.2.3. в случае работы организации в режиме неполной занятости в течение трех месяцев подряд, принимают меры по обеспечению занятостью не менее 60% нормальной продолжительности рабочего времени отдельных категорий работников, перечень которых нанимателем определяется самостоятельно;

3.2.4.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);

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

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

воспитывающим детей-инвалидов;

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

имеющим двоих и более детей;

одному из двух работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;

6

работникам предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание

на производстве;

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

3.2.7. по истечению срока действия контракта продлевают (заключают новый) контракт с работниками, не имеющими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины:

с одним из двух работающих в организации из одной семьи;

одиноким родителем, воспитывающим несовершеннолетних детей;

вдовам (вдовцам), не вступившим в новый брак, на воспитании которых находятся несовершеннолетние дети;

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

одному 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;

опекунам, попечителям, 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;

7

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

3.2.8. 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;

3.2.9. досрочно расторгают трудовые договоры (контракты) по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы, 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 60% от полной нормы в течение последних трех календарных месяцев подряд;

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

3.2.10. предусматривают в коллективном договоре случаи расторжения трудового договора (контракта) с работником по инициативе нанимателя только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета за исключением случаев, предусмотренных пунктами 2, 7, 8, 9 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

3.3. Профсоюзы:

3.3.1.содействуют проведению государственной политики в области обеспечения занятости работников на основе соблюдения

8

законодательства о труде Республики Беларусь, условий Генерального, Областного, Районного, тарифных, местных соглашений и коллективных договоров;

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 следующие положения:

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

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

оказание помощи в трудоустройстве или переобучении высвобождаемых работников;

предоставление работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) при необходимости временной приостановки работ или временного

9

уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую возможно временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением;

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 0,5 среднемесячной заработной платы;

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;

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

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;

по окончании срока действия контракта наниматель заключает с письменного согласия работника, не допускающего нарушений 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;

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 (оклада) за весь период остановки производства в порядке, определяемом коллективным договором.

**ГЛАВА 4.**

**ОПЛАТА ТРУДА И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

4.1. Исполком:

4.1.1. обеспечивает своевременное финансирование оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих

10

субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, применение установленных законодательством Республики Беларусь размеров индексации доходов населения в связи с инфляцией;

4.1.2. осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы в организациях всех форм собственности, изучает

причины задержек выплаты заработной платы, оказывает содействие в ликвидации задолженности.

4.2. Наниматели:

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

В случае несвоевременной выплаты заработной платы осуществляют индексацию заработной платы в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь;

4.2.2. 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;

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

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

4.2.4. обеспечивают при участии профсоюзов пересмотр норм труда и их замену на более прогрессивные в порядке, установленном действующим законодательством Республики Беларусь, коллективными договорами (соглашениями);

4.2.5. 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;

11

4.2.6. не допускают установления размера тарифной ставки первого разряда ниже уровня тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций;

4.2.7. не допускают снижения размеров заработной платы работников при введении новых условий, новых форм и систем оплаты труда.

4.3. Рекомендовать Нанимателям:

4.3.1. осуществлять дополнительные выплаты стимулирующего характера, оказывать материальную помощь работникам бюджетной организации из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, при условии отсутствия просроченной задолженности бюджетной организации по платежам в бюджет, государственные внебюджетные фонды, оплате за товары (работы, услуги);

4.3.2. определять в коллективных договорах порядок и условия индексации заработной платы работников за счет средств организации в целях возмещения потерь от инфляции;

4.3.3. 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 не менее тарифной ставки первого разряда, установленной в организации;

4.3.4. предусматривать 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;

4.3.5. предусматривать в коллективных договорах 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;

12

4.3.6. принимать меры по реализации норм, предусмотренных подпунктом 2.5. пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», в организациях, в том числе бюджетной сферы, в части предоставления дополнительных мер стимулирования труда работникам;

4.3.7. в соответствии с действующим законодательством устанавливать в коллективных договорах, соглашениях, трудовых

договорах конкретные дни выплаты заработной платы, не реже двух раз в месяц, из них второй раз не позднее 27 числа месяца, следующего за отчетным.

4.4. Профсоюзы:

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

4.4.2. 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 5.**

**ОХРАНА ТРУДА**

5.1. Исполком:

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

5.1.2. обеспечивает взаимодействие органов государственного надзора и общественного контроля по вопросам охраны труда;

5.1.3. информирует районное объединение профсоюзов, Совет директоров о каждом несчастном случае на производстве со смертельным, и тяжелым исходом, а также групповых несчастных случаях.

5.2. Наниматели:

5.2.1.  осуществляют внедрение и совершенствование в организациях систем управления охраной труда, обеспечивающих идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, определение мер управления профессиональными рисками и анализ их

результативности, разработку и реализацию мероприятий по улучшению

13

условий и охраны труда;

5.2.2.выделяют средства для осуществления предусмотренных коллективными договорами предприятий и организаций, соглашениями, 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;

5.2.3. организовывают 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;

5.2.4. предоставляют 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, а также предусматривают в коллективных договорах меры поощрения и материального стимулирования общественных инспекторов по охране труда за осуществление общественного контроля, а также работников, не допускающих нарушений требований охраны труда и содействующих нанимателю в обеспечении здоровых и безопасных условий труда;

5.2.5. обеспечивают на предприятиях (организациях) горячее питание работников, в том числе в рамках заводских столовых, комнат приема пищи, изыскивают возможности для удешевления такого питания за счет средств предприятий и организаций;

5.2.6. предусматривают в коллективных договорах (соглашениях) 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

14

здоровья либо о состоянии здоровья лица, действия которого могут привести к нарушению правил охраны труда;

5.2.7.направляют в Рогачёвское районное 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;

5.2.8. производят 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 в результате несчастного случая на производстве 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

15

обязанностей в результате несчастного случая на производстве 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 или

факт непредвиденных чрезвычайных ситуаций или стихийных бедствий зафиксирован 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, в котором произошел несчастный случай, предусмотрев ее

выплату в равных долях, ежемесячно, с корректировкой на индекс роста 16

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.

5.3. Профсоюзы:

5.3.1. 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;

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

5.3.3. организуют и проводят отраслевые смотры-конкурсы на лучшую организацию общественного контроля по охране труда;

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

5.3.5. оказывают бесплатную консультационную помощь по вопросам охраны труда;

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

5.3.7. пропагандируют и распространяют передовой опыт в районе по тематике охраны труда. Совместно с нанимателями осуществляют профилактику производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

5.4. Стороны рекомендуют нанимателям включать в коллективные договоры (соглашения) или иные локальные нормативные акты выплату выходного пособия лицам, утратившим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 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.

5.5.Стороны заявляют о поддержке разработанной Международной ассоциацией социального обеспечения Концепции «нулевого

травматизма» и ее семи «золотых правил», а именно:

17

стать лидером – показать приверженность принципам;

выявлять угрозы – контролировать риски;

определять цели-разрабатывать программы;

создать 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 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 2019-2021 годах гарантированные виды бесплатной медицинской помощи населению области не ниже уровня 2018 года; и далее каждого последующего года;

6.1.3. принимает комплекс мер, направленных на обеспечение полноценного отдыха и оздоровления детей; обеспечивает удешевление стоимости путевки в лагеря 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 из многодетных и малообеспеченных семей;

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

6.2. Наниматели:

6.2.1. обеспечивают функционирование находящихся на балансе

18

нанимателей здравпунктов, физкультурно-оздоровительных объектов, 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.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;

6.2.4. 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, с учетом скидки, установленной в системе ФПБ;

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 отраслевого профсоюза);

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

19

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. 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;

6.4.6. совместно в 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;

20

6.4.7. предусматривать в коллективных договорах меры морального и материального поощрения работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях.

6.5. Стороны договорились:

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

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

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

6.5.4. 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;

6.5.5. применять к работникам, избранным на выборные должности 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 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.

21

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 исложности 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 3месяцев сначала 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.  районные отраслевые комитеты устанавливают стипендии за высокие достижения в учебе и активное участие в работе профсоюзных организаций 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

22

профессионально-технического образования, направленных на работу не по месту жительства родителей, приступивших к работе в организациях здравоохранения, образования, культуры, спорта, социальной защиты, 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 районное Соглашение обеспечивают в соответствии с законодательством Республики Беларусь и нормами международного права:

8.1.1. для Совета директоров:

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. оказание консультационно-правовой и информационно-методической помощи Совету директоров и нанимателям по всем вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические отношения.

8.1.2. для Профсоюзов:

8.1.2.1. предоставление Рогачёвскому районному объединению профсоюзов, в пределах установленной статистической отчетности, полной информации о состоянии дел в районе, на предприятиях и в организациях;

8.1.2.2.  предоставление в безвозмездное пользование в установленном порядке недвижимое имущество, транспорт, средства связи, инвентарь, оборудование, освобождение от уплаты коммунальных услуг;

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

23

удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичным расчетов» 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, свободного времени 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 районным Соглашением;

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

8.2.4. 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;

8.2.5. 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;

24

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;

8.2.6. 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;

8.2.7. оказывать содействие по созданию профсоюзных организаций во всех организациях района, в том числе, в организациях малого и среднего бизнеса, коммерческих организациях с иностранными инвестициями, заключению в трудовых коллективах коллективных договоров;

8.2.8. 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 Совету директоров и Профсоюзам.

**ГЛАВА 9.**

**ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Изменения и дополнения в районное 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 районное Соглашение, а также по заключению нового районного Соглашения.

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

9.3. Районное Соглашение заключено сроком на 3 (три) года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения

25

