

закл. № 7
дат. подг. членов профсоюза
Меро 26. 09. 2021

СОГЛАШЕНИЕ

между главным управлением культуры Минского областного исполнительного комитета и Минской городской организацией Белорусского профессионального союза работников культуры, информации, спорта и туризма на 2021-2024 годы

Главное управление культуры Минского областного исполнительного комитета (далее – Управление), представляющее интересы нанимателей организаций и учреждений, подчиненных главному управлению культуры Минского областного исполнительного комитета (далее – Наниматели), и Минская городская организация Белорусского профессионального союза работников культуры, информации, спорта и туризма, представляющая интересы членов профсоюза организаций и учреждений, подчиненных главному управлению культуры Минского областного исполнительного комитета (далее – Профсоюз), (вместе – Стороны), в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, другими законодательными актами Республики Беларусь заключили настоящее Соглашение (далее – Соглашение).

ГЛАВА I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Соглашение является локальным правовым актом, устанавливающим дополнительные социально-трудовые гарантии и преимущества для работников организаций и учреждений, подчиненных Управлению.

2. Стороны в полном объеме принимают на себя обязательства, закрепленные действующими:

- Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2021 годы;

- Тарифным соглашением между Министерством культуры Республики Беларусь и Центральным комитетом Белорусского профессионального союза работников культуры, информации, спорта и туризма на 2019-2021 годы;

- Тарифным соглашением между Министерством информации Республики Беларусь и Центральным комитетом Белорусского профсоюза работников культуры, информации, спорта и туризма на 2019-2021 годы;

- Соглашением между Минским областным исполнительным комитетом, Минским областным объединением профсоюзов, Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП» и Минским областным агропромышленным Союзом на 2018-2020 годы.

В дальнейшем, при внесении в указанные соглашения дополнений и изменений или принятии их новых редакций, стороны обязуются ими руководствоваться.

3. Условия, определенные Соглашением, являются обязательными для Нанимателей и работников организаций и учреждений Управления и служат основой при заключении местных соглашений, коллективных договоров и применяются при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

5. Стороны признают, что на переговорах по заключению коллективных договоров интересы работников организаций и учреждений Управления представляют уполномоченные представители первичных профсоюзных организаций Белорусского профессионального союза работников культуры, информации, спорта и туризма.

6. В случае отсутствия в организации или учреждении коллективного договора действуют нормы настоящего Соглашения.

7. Действие коллективных договоров, заключенных на основании данного Соглашения, распространяется на нанимателя и работников - членов профсоюза.

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

8. Стороны договорились включать в коллективные договоры следующие положения:

- виды поощрений (премирование, установление надбавок) за успехи в труде, порядок их применения с указанием источников, показателей, конкретных размеров, сроков выплаты и механизма принятия решения;
- источники и порядок оказания материальной помощи работникам;
- перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых, в соответствии с результатами аттестации рабочих мест, даёт право на установление доплаты;
- перечень категорий работников, которым устанавливается режим гибкого рабочего времени;
- перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается суммированный учёт рабочего времени;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день в связи с вредными условиями труда;
- перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаётся мыло, спецодежда и другие средства индивидуальной защиты;
- план мероприятий по охране труда;
- перечень работников с ненормированным рабочим днём, которым устанавливается дополнительный отпуск;
- условия заключения, продления и расторжения трудовых контрактов с работниками;
- случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков;
- правовые гарантии деятельности профсоюза.

9. Стороны, заключившие настоящее Соглашение, не могут в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке приостановить исполнение принятых на себя обязательств.

10. Стороны на принципах социального партнёрства способствуют развитию профсоюзного движения в организациях и учреждениях Управления путем создания новых профсоюзных организаций, привлечению в профсоюз новых членов, поддержкой профсоюзного актива.

11. Соглашением установлены минимальные и обязательные для применения льготы и гарантии, которые не могут быть уменьшены при заключении коллективных договоров. Коллективные договоры могут содержать более высокие, по сравнению с Соглашением, гарантии и льготы, исходя из финансовых возможностей организаций, учреждений Управления.

12. Условия коллективного договора, которые ухудшают положение работников по сравнению с действующим законодательством и Соглашением, считаются недействительными.

13. Если одна из сторон в организации, учреждении Управления предлагает заключить коллективный договор, то другая сторона не вправе уклониться от его заключения. Коллективный договор заключается не позднее двух месяцев после начала переговоров о его заключении.

14. Стороны рекомендуют заключать коллективные договоры с обсуждением их на профсоюзных собраниях. Неурегулированные разногласия, которые явились основанием для отказа в подписании коллективного договора, рассматриваются Сторонами в двухнедельный срок.

15. По обоснованному предложению Профсоюза, Управление рассматривает вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности руководителей организаций и учреждений за отказ от заключения коллективного договора или за невыполнение его положений.

16. Соглашение вступает в силу со дня его подписания или со дня, который устанавливается Сторонами и действует до подписания нового, но не более трех лет. С согласия сторон действие Соглашения может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Соглашения оформляется дополнительным соглашением к нему.

17. Принятые изменения и дополнения к Соглашению оформляются приложениями к Соглашению, являются его неотъемлемой частью.

ГЛАВА II

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА, ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

18. Управление обязуется:

18.1. создавать необходимые организационные, материальные и финансовые условия для выполнения задач, стоящих перед трудовыми коллективами;

18.2. своевременно инициировать перед вышестоящими органами государственного управления вопросы совершенствования оплаты труда работников;

18.3. при подготовке локальных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы работников организаций, направлять соответствующие проекты для рассмотрения и внесения замечаний и предложений в Профсоюз. При этом:

учитывать положения настоящего Соглашения;

предоставлять возможность Профсоюзу принимать участие в их разработке;
заблаговременно предоставлять проекты для согласования с Профсоюзом.

18.4. содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительных пенсий и медицинских расходов, в том числе за счет собственных средств организаций;

18.5. содействовать занятости работников, находящихся под угрозой увольнения или высвобождаемых в результате модернизации, реструктуризации производств.

19. Наниматели обязуются:

19.1. при осуществлении процессов разгосударствления и приватизации, ликвидации, реорганизации организаций проводить совместные с соответствующими структурами профсоюза переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников;

19.2. при проведении процедур банкротства субъектов хозяйствования обеспечивать первоочередную выплату заработной платы и компенсаций, предусмотренных трудовыми и коллективными договорами;

19.3. осуществлять контроль за своевременной и полной выплатой заработной платы работникам отрасли;

19.4. оказывать практическую помощь в разработке мероприятий по укреплению материально-технической базы, созданию безопасных условий труда на рабочих местах, повышении квалификации работников;

19.5. проводить обучающие семинары для руководителей организаций и учреждений Управления по вопросам трудового законодательства, охраны труда с приглашением представителей первичных профсоюзных организаций. При наличии собственных средств могут направлять 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. Названным

работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществлять выплату заработной платы;

19.6. оперативно доводить до сведения руководителей подчиненных предприятий, организаций, учреждений изменения и дополнения, вносимые в законодательные акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнёрстве.

20. Профсоюз обязуется:

20.1. оказывать помощь первичным профсоюзовым организациям в обучении профсоюзного актива, проводить соответствующие семинары, совещания, круглые столы;

20.2. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в организациях и учреждениях Управления.

20.3. организовать работу общественных комиссий и инспекторов по охране труда и осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда;

20.4. в установленном порядке рассматривать заявления, жалобы, обращения работников по вопросам нарушения их социальных прав и гарантий;

20.5. обеспечивать общедоступную, бесплатную юридическую помощь членам профсоюза, правовое обучение и инструктирование профактива и правовую защиту прав и законных интересов членов профсоюза.

21. Стороны пришли к соглашению, что:

21.1. локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда и иным вопросам, касающимся трудовых и социально-экономических прав работников организаций и учреждений Управления, принимаются Нанимателями по согласованию с соответствующими первичными профсоюзовыми организациями;

21.2. рассмотрение вопросов, затрагивающих интересы организаций и учреждений Управления, будет осуществляться на заседаниях президиума Профсоюза с участием представителей Управления, на заседаниях коллегий Управления с участием представителей Профсоюза;

21.3. работники имеют право на получение от Нанимателей информации и консультаций по вопросам трудовых и связанных с ними отношений, в том числе по письменному заявлению в сроки, установленные законодательством;

21.4. в целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров признать необходимым создание в каждой организации и учреждении Управления комиссии по трудовым спорам.

21.5. в целях совершенствования взаимодействия в рамках социального партнерства руководители профсоюзных органов различных уровней принимают участие в работе советов по трудовым и социальным вопросам, коллегий органов государственного управления, органов управления предприятий и организаций.

ГЛАВА III ОПЛАТА ТРУДА И ЕГО СТИМУЛИРОВАНИЕ

22. Оплата труда работников учреждений и организаций Управления производится в соответствии с законодательством, с применением по возможности гибких систем оплаты труда, направленных на мотивацию высокопроизводительного труда. Вопросы, касающиеся оплаты труда, установления доплат и надбавок, материального стимулирования, вознаграждений, материальной помощи, решаются Нанимателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

23. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную оплату. Размер оплаты устанавливается трудовым договором и определяется в порядке, предусмотренном законодательством, а также в зависимости от объёма выполненных работ.

24. Премирование работников учреждений и организаций Управления, установление надбавок стимулирующего характера осуществляется в соответствии с

Положениями, которые утверждаются по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

25. Порядок оказания работникам материальной помощи и её размеры регулируются коллективным договором в соответствии со ст.63 Трудового кодекса Республики Беларусь.

26. Порядок, показатели и размеры премирования руководителей организаций учреждений Управления осуществляются на основании Положения о премировании руководителей, согласованном с Профсоюзом.

27. Материальная помощь руководителям организаций и учреждений Управления оказывается на условиях, установленных коллективным договором организации (на общих основаниях) или трудовым контрактом.

28. Управление обязуется:

28.1. при внесении изменений и дополнений в нормативные акты по вопросам оплаты труда оперативно доводить соответствующую информацию до организаций и учреждений Управления;

28.2. оказывать организациям методическую помощь по вопросам практического применения трудового законодательства, проводить обучение;

28.3. проводить аттестацию работников с привлечением представителей профсоюза;

28.4. привлекать уполномоченных должностных лиц нанимателя за нарушение установленных сроков выплаты заработной платы к ответственности в соответствии с законодательством.

29. Наниматели обязуются:

29.1. обеспечивать своевременность выплаты заработной платы в организациях Управления в сроки, предусмотренные законодательством, коллективными договорами, но не реже 2-х раз в месяц, как правило, не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным. В случае задержки выплаты заработной платы по вине Нанимателя производят индексацию задержанных сумм в соответствии с законодательством;

29.2. изменять нормы, системы оплаты труда и материального стимулирования в организациях и учреждениях Управления по согласованию с первичной профсоюзной организацией. При введении новых условий оплаты труда не допускать снижения размеров заработной платы работников на момент их введения. Об изменении указанных условий работники должны быть извещены письменно не позднее, чем за один месяц;

29.3. выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее, чем за два дня до начала отпуска. В случае несоблюдения сроков выплаты работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя;

29.4. выплачивать при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), не позднее дня увольнения.

Выплаты, установленные системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период, производятся в порядке, установленном локальными правовыми актами, не позднее дня выплаты заработной платы за отчетный период работникам организации.

При невыплате по вине нанимателя причитающихся сумм работнику выплачивается средний заработок за каждый день просрочки;

29.5. при наличии финансовых возможностей в случаях вынужденного простоя не по вине работника 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% тарифной ставки (тарифного оклада), оклада за весь период остановки производства в порядке, определяемом коллективным договором;

29.6. При временном переводе с письменного согласия работника (пункт 1 части первой статьи 32¹ Трудового кодекса Республики Беларусь) и в связи с производственной необходимостью (пункт 2 части первой статьи 32¹ Трудового кодекса Республики Беларусь) оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При временном переводе работника на другую работу в случае простоя (пункт 3 части первой статьи 32¹ Трудового кодекса Республики Беларусь) оплата труда производится по выполняемой работе. При этом при временном переводе на нижеоплачиваемую работу за работников, выполняющим нормы выработки или переведенным на повременно оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе, а работнику, не выполняющему нормы выработки, производится оплата труда по выполняемой работе, но не ниже его тарифной ставки (тарифного оклада), оклада;

29.7. устанавливать повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством, при применении контрактной формы найма, а для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, – надбавку в размере не более 50 процентов оклада;

29.8. при наличии собственных средств включать в коллективные договоры порядок и условия индексации заработной платы работников за счет средств организации в целях возмещения потерь от инфляции;

29.9. установление, замену и пересмотр норм труда производить с участием и по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

30. Профсоюз обязуется:

30.1. в пределах своей компетенции оперативно доводить до сведения первичных профсоюзных организаций информацию в сфере оплаты труда, давая разъяснения;

30.2. осуществлять общественный контроль за своевременностью и полнотой начисления и выплаты заработной платы;

30.3. консультировать работников организаций и учреждений Управления, членов профсоюза по вопросам нормирования и оплаты труда;

30.4. совместно с Управлением ставить перед вышестоящими органами государственного управления вопросы о своевременном и достаточном финансировании организаций, учреждений Управления, повышении заработной платы работников.

ГЛАВА IV ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

31. Управление обязуется:

31.1. не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в организациях и учреждениях Управления, массового увольнения работников (более 5% от общей численности);

31.2. предварительно уведомлять Профсоюз не позднее, чем за 3 месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации организаций и учреждений Управления, когда это повлечёт за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда работников;

31.3. в случае сокращения штата или численности работников организаций и учреждений Управления принимать упреждающие меры:

- ограничивать приём новых работников;
- по возможности осуществлять перевод работников на работу в другие учреждения;
- в первую очередь увольнять работающих по совместительству и лиц, достигших пенсионного возраста;
- производить переподготовку кадров.

32. Наниматели обязуются:

32.1. предупреждать работника об увольнении по сокращению штата или численности работников - не менее чем за два месяца.

Предоставлять сокращаемому работнику для поиска нового места работы один свободный день в неделю с сохранением средней заработной платы. Оказывать помощь высвобождаемым работникам в трудоустройстве или переобучении.

32.2. не допускать увольнения по сокращению численности или штата работников, имеющих право остаться на работе в соответствии с действующим законодательством, а также лиц предпенсионного возраста (за пять лет до общеустановленного пенсионного возраста), добросовестно работающих и не допускающих нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, отработавших в организации не менее 10 лет;

32.3. не допускать расторжения трудового договора по инициативе нанимателя в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42) и в случаях, предусмотренных пунктами 3 - 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, - с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте до трех лет;

32.4. не допускать расторжения трудового договора по инициативе нанимателя в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42) и в случае, предусмотренном пунктом 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, - с одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте от трех до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет);

32.5. отдавать предпочтение в оставлении на работе при равной производительности и квалификации лицам, предусмотренным в статье 45 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также:

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

родителям, опекунам, попечителям, усыновителям (удочерителям), воспитывающим детей-инвалидов;

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети; имеющим трех и более детей;

одному из работающих в организации родителю, имеющему несовершеннолетних детей;

работникам, получившим в данной организации трудовоеувечье или профзаболевание на производстве;

женщинам, мужья которых призваны на срочную военную службу;

лицам, избранным председателями профсоюзных комитетов;

работникам, обучающимся в заочной форме получения образования по направлению данной организации;

лицам предпенсионного возраста без их согласия (но не более чем за пять лет до общеустановленного пенсионного возраста);

32.6. предоставлять работнику в период срока уведомления об увольнении время для решения вопроса о дальнейшем трудоустройстве у другого нанимателя в пределах 8 рабочих часов в неделю с сохранением заработной платы;

32.7. нести ответственность за обеспечение занятости работников и молодых специалистов, принятых на работу после окончания учреждений высшего и среднего специального образования;

32.8. применять гибкие формы занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет;

32.9. при заключении трудового договора с работником (при зачислении обучающегося в учреждение образования) ознакомить его под роспись с коллективным договором (при отсутствии коллективного договора с Соглашением), правилами

внутреннего трудового распорядка и иными локальными правовыми актами в сфере трудовых отношений;

32.10. заключение контрактов с работниками, с которыми трудовые договоры были заключены на неопределенный срок, осуществлять только в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за месяц до заключения контракта. Одновременно с предупреждением работнику вручается проект заключаемого контракта;

32.11. в заключаемом с работником контракте предусматривать дополнительные меры стимулирования труда работника:

повышение тарифной ставки (тарифного оклада) от 1 (одного) до 50 (пятидесяти) процентов, а для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, - надбавку в размере не более 50 процентов оклада;

дополнительный поощрительный отпуск до пяти календарных дней;

другие социальные льготы;

32.12. содержание контракта работника, являющегося членом Профсоюза, согласовывать с председателем первичной профсоюзной организации.

33. Стороны пришли к соглашению, что:

33.1. категории работников, на которых не распространяется контрактная форма найма, определяются с участием профсоюзного комитета;

33.2. контракт с работником, избранным председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, заключается на срок не менее его выборных полномочий. Расторжение контракта по инициативе нанимателя с этим работником, за исключением случаев, вызванных его виновными действиями, допускается только с согласия вышестоящего профсоюзного органа. А с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, и общественными инспекторами по охране труда – с согласия профсоюзного органа организации, в который они избраны;

33.3. работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, гарантируется предоставление прежней или равноценной работы (должности) в той же организации после окончания полномочий по выборной должности в профсоюзном органе;

33.4. льготы и гарантии, предусмотренные для работников организации коллективными договорами, распространяются на освобожденных от основной работы профсоюзных работников, избранных на выборные должности профсоюзного органа в организации;

33.5. каждая из сторон, заключившая трудовой договор (контракт), обязана не позднее, чем за один месяц до истечения срока его действия, письменно предупредить другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

33.6. в коллективных договорах предусматриваются причины расторжения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника до истечения месячного срока предупреждения;

33.7. работник имеет право досрочно расторгнуть контракт (срочный трудовой договор) по его требованию в следующих случаях:

беременность;

необходимость ухода за больным членом семьи (согласно медицинскому заключению);

перевод одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность;

переезд на постоянное место жительства в другую местность;

наличие у женщины детей до пяти лет;

зачисление на дневную форму получения образования;

состояние здоровья (согласно медицинскому заключению);

призыв на военную службу

и др.

33.8. с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, производить 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;

33.9. Наниматель с согласия работника обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт:

с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - на срок не менее чем до окончания указанных отпусков.

с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет;

33.10. отношения между учреждением образования и обучающимися определяются законодательством Республики, правилами внутреннего распорядка для обучающихся, правилами внутреннего распорядка в общежитии, соглашением, заключенным профсоюзной организацией обучающихся с руководителем учреждения образования, иными локальными правовыми актами;

33.11. заключение (продление) контрактов с работниками, которым осталось пять и менее лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, осуществляется на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста;

33.12. не допускается отчисление по инициативе учреждения образования обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение высшего и среднего специального образования в дневной форме получения образования, являющихся членами Профсоюза, без согласования с соответствующей профсоюзной организацией учащихся;

33.13. работники, которые получили уведомление нанимателя о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, должны выполнять свои функциональные обязанности, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, и им гарантируются условия оплаты труда в соответствии с законодательством;

33.14. 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) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (-щим) нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, осуществляется на максимальный срок с ее (его) согласия;

33.15. по окончании срока действия контракта наниматель вправе заключать с письменного согласия работников, не допускающих нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавших у данного нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок;

33.16. увольнение работников по инициативе нанимателя осуществлять только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации;

33.17. не допускать заключения договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые в соответствии с законодательством о труде должны осуществляться на основании трудового договора;

33.18. контракты с одинокими матерями, отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, заключаются на максимальный срок;

33.19. продление контракта (в рамках максимального срока), срок действия которого истекает в период временной нетрудоспособности работника, осуществляется по заявлению работника на срок не менее, чем до окончания его временной нетрудоспособности;

33.20. не допускать привлечение работников к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), за исключением случаев, предусмотренных законодательством;

33.21. не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

33.22. контракт с беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

34. Профсоюз обязуется:

34.1. силами правовой инспекции труда оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза по вопросам занятости;

34.2. осуществлять общественный контроль за выполнением законодательства о занятости в организациях Управления.

ГЛАВА V РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

35. Режим труда и отдыха работников в организациях и учреждениях Управления определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работ, по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

36. Продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается в соответствии с законодательством, коллективным, трудовым договорами. Установление, замена и пересмотр норм труда производится с участием первичной профсоюзной организацией.

37. Привлечение работников к сверхурочным работам производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь с их письменного согласия.

38. Трудовой отпуск предоставляется работникам в соответствии с утвержденным Нанимателем графиком отпусков, по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, отпуска предоставляются, как правило, в летнее или другое удобное для них время.

Очередность предоставления трудовых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым нанимателем по согласованию с профкомом данной организации, либо нанимателем по согласованию с работником в случае отсутствия Профсоюза.

При составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время:

1) лицам моложе восемнадцати лет;

2) ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

3) работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

4) женщинам (мужчинам), воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (матери, мачехи, отцы, отчимы, опекуны, усыновители, удочерители);

5) работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

6) работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена

причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

7) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

8) работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и последующего отселения, за исключением прибывших в эти зоны после 1 января 1990 года;

9) донорам крови и ее компонентов, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения Республики Беларусь "Ганаровы донар Рэспублікі Беларусь", знаком почета "Почетный донор Республики Беларусь", знаками "Почетный донор СССР", "Почетный донор Общества Красного Креста БССР";

10) Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором; в определенный период:

1) работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, - перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования;

2) работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, - в период этого отпуска;

3) работающим по совместительству - одновременно с трудовым отпуском по основной работе;

4) педагогическим работникам учреждений образования – в летнее время;

5) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

6) работающим женам (мужьям) военнослужащих - одновременно с отпуском их мужей (жен).

39. Продолжительность основного отпуска работников составляет не менее 24 календарных дней.

40. По договорённости между работником и Нанимателем трудовой отпуск может быть разделён на части (две или более), что должно быть предусмотрено коллективным договором. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

41. Часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающая 21 календарный день, по соглашению между работником и Нанимателем может быть заменена денежной компенсацией.

42. Стороны пришли к соглашению, что:

42.1. привлечение к работе в выходные и праздничные дни осуществляется в порядке, установленном законодательством с письменного согласия работников;

42.2. при наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение в период, не совпадающий с трудовым отпуском, Наниматели предоставляют ему трудовой отпуск, а в случае использования – отпуск без сохранения заработной платы;

42.3. Наниматель не вправе принуждать работников к уходу в отпуск без сохранения заработной платы, без их согласия;

42.4. в коллективных договорах могут быть определены иные случаи переноса или продления трудового отпуска в течение рабочего года, кроме предусмотренных статьёй 171 Трудового кодекса Республики Беларусь;

42.5. порядок, условия и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день определяются коллективными или трудовыми договорами, нанимателем.

Дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день в организациях, финансируемых из бюджета, предоставляются в соответствии с постановлением Совета

Министров Республики Беларусь от 18 марта 2008 г. № 408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день». Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем определяется в приложениях к коллективному договору по согласованию с профсоюзным комитетом;

42.6. работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск на основании аттестации рабочих мест по условиям труда;

42.7. Наниматели, при наличии финансовых возможностей, устанавливают дополнительные поощрительные отпуска для работников. Порядок и их условия предоставления определяются коллективными договорами;

42.8. в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, трудовым договором, Нанимателю обязан при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска) выплачивать работнику единовременную помощь на оздоровление;

42.9. Наниматели, при наличии финансовых возможностей, осуществляют частичную или полную компенсацию стоимости путёвок на детское и взрослое оздоровление в размере, определяемом коллективным договором;

42.10. Дополнительный свободный от работы день предоставляется:

матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно, с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;

матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;

матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день. В коллективном договоре, ином локальном нормативном правовом акте может предусматриваться оплата при предоставлении указанного дня.

Право на дополнительные свободные дни, предоставляемые в соответствии с частями первой и второй настоящего пункта, может быть использовано матерью (мачехой)

или отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

Дополнительный свободный от работы день в неделю, предусмотренный частью второй настоящего пункта, не предоставляется в ту неделю, в которую работнику предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц, предусмотренный частями первой и третьей настоящего пункта;

42.11. работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (либо оплачиваемый) в случаях:

- заключения брака – до трёх дней;
- рождения ребёнка – один день;
- смерти близких родственников – до трёх дней;
- проводы на срочную военную службу – один день;
- в иных случаях, предусмотренных коллективным договором.

Порядок и условия предоставления таких отпусков предусматривается коллективными договорами;

42.12. Наниматели предусматривают коллективными договорами гарантии в части сокращения рабочего времени и предоставления учебных отпусков для работников, получающих среднее специальное, высшее и послевузовское образование в вечерней или заочной форме получения образования в соответствии со статьями 214 - 216 Трудового кодекса Республики Беларусь;

42.13. Работникам с их письменного согласия предоставляются 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 необходимо временно перевести работника в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертизы.

ГЛАВА VI ОХРАНА ТРУДА

43. Управление обязуется:

43.1. осуществлять контроль за соблюдением требований по охране труда, безопасности и сохранении жизни и здоровья работников организаций и учреждений Управления;

43.2. анализировать причины несчастных случаев, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, результаты проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и паспортизации санитарно-технических условий и охраны труда, разрабатывать меры по их профилактике;

43.3. разрабатывать мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессионального заболевания;

43.4. принимать меры по обеспечению рабочих мест санитарно-бытовыми помещениями (гардеробными, умывальниками, туалетами, душевыми, комнатами личной гигиены женщин, обогрева, отдыха и т.д.);

43.5. обеспечивать проведение обучения, инструктажа и проверки знаний по вопросам охраны труда руководителей и специалистов;

43.6. осуществлять контроль за выдачей средств индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в порядке, определенном законодательством;

43.7. осуществлять контроль за соответствием требованиям законодательства об охране труда деятельности, осуществляющей подчиненными организациями (далее - ведомственный контроль);

43.8. пропагандировать распространение передового опыта в области охраны труда среди подчиненных организаций.

44. Наниматели обязаны:

44.1. обеспечивать безопасность при эксплуатации территории, капитальных строений (зданий, сооружений), изолированных помещений, оборудования, ведении технологических процессов и применении в производстве материалов, химических веществ;

Если территория, капитальное строение (здание, сооружение), изолированное помещение, оборудование используются несколькими работодателями, то обязанности по обеспечению требований по охране труда исполняются ими совместно на основании письменного соглашения;

44.2. принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работающих при возникновении таких ситуаций, оказанию потерпевшим при несчастных случаях на производстве необходимой помощи, их доставке в организацию здравоохранения;

44.3. осуществлять обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда, информировать работающих о состоянии условий

и охраны труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда;

44.4. обеспечивать в порядке, установленном законодательством, расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, техническое расследование причин аварий, инцидентов на опасных производственных объектах, разработку и реализацию мер по их профилактике и предупреждению;

44.5. осуществлять обязательное страхование работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;

44.6. обеспечивать допуск должностных лиц контролирующих (надзорных) органов, уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства об охране труда (далее - проверяющие), к проверке и представлять необходимые для проверки документы, а также допускать проверяющих для обследования территорий и помещений, транспортных средств и иных объектов, используемых для осуществления деятельности.

Представлять по запросу контролирующих (надзорных) органов информацию и (или) документы, ведение которых предусмотрено законодательством об охране труда, или сообщать об их отсутствии;

44.7. не допускать к работе, отстранять от работы в соответствующий день (смену), не допускать к выполнению работ (оказанию услуг), отстранять от выполнения работ (оказания услуг) работающего, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работ (оказанию услуг);

44.8. возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работающих, в соответствии с законодательством;

44.9. обеспечить перевод работников, получивших профессиональное заболевание или травму, на другие рабочие места с сохранением среднего заработка по прежнему месту работы в течение не менее двух недель со дня перевода;

44.10. выплатить выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка лицам, получившим трудовоеувечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям пункта 3, пункта 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь;

44.11. производить выплату из средств нанимателя:

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

работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, – единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

по согласию сторон коллективного договора – в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника.

Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором. В случае финансовых затруднений Наниматель может принять решение о выплате в течение года, в равных долях по каждому месяцу либо совместно с профсоюзом обратиться в Управление за соответствующим финансированием;

44.12. не препятствовать работникам в реализации их права на охрану труда, признать право работников на отказ от выполнения порученной работы (оказания услуг) в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья их и окружающих, непредоставления им средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, приостановления и запрещения проведения работ органами, уполномоченными на осуществление контроля (надзора); работникам до

устранения нарушений или до создания новых рабочих мест предоставить другую работу, соответствующую их квалификации, либо, с согласия работников, работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца; при необходимости обеспечить направление работников на переподготовку, профессиональную подготовку с сохранением на период получения образования среднего заработка. При отсутствии возможности выполнить указанные мероприятия - осуществить в размере установленной работникам тарифной ставки (оклада) оплату за простой из-за возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья работников и окружающих; не предоставления средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда; приостановления и запрещения проведения работ органами, уполномоченными на осуществление контроля (надзора);

44.13. обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям по охране труда, создание благоприятных условий для питания работников и удешевления стоимости питания;

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

предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением и (или) выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, необходимые средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами;

44.15. осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда работниками;

44.16. не допускать к работе, отстранять от работы в соответствующий день (смену) работника, не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда, не использующего средства индивидуальной защиты, не прошедшего медицинский осмотр, в случаях и порядке, предусмотренных законодательством (при отстранении от работы работника, не прошедшего не по его вине инструктаж, проверку знаний по охране труда либо не прошедшего медицинский осмотр в порядке, предусмотренном законодательством, производить ему оплату в размере среднедневной заработной платы за каждый день отстранения от работы);

44.17. принимать локальные правовые акты, содержащие требования по охране труда;

44.18. обеспечивать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда, осуществлять контроль за уровнями и концентрациями вредных производственных факторов;

44.19. разрабатывать, внедрять и поддерживать функционирование системы управления охраной труда, обеспечивающей идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, определение мер управления профессиональными рисками и анализ их результативности, разработку и реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

44.20. пропагандировать и внедрять передовой опыт безопасных методов и приемов труда и сотрудничества с работниками, их полномочными представителями в области охраны труда;

44.21. организовать в соответствии с установленными нормами санитарно-бытовое обеспечение, медицинское обслуживания работников;

44.22. организовать проведение 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;

44.23. выделять в необходимых объемах финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, планами мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

44.24. назначать должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда и осуществление контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в организации и структурных подразделениях, а также при выполнении отдельных видов работ;

44.25.исполнять представления технических инспекторов труда профсоюзов;

44.26.рассматривать рекомендации общественных инспекторов труда и информировать профсоюз о результатах их рассмотрения в установленный в них срок;

44.27.исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда: Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь «Об охране труда» и др.;

44.28. при отсутствии в нормативных правовых актах, в том числе технических нормативных правовых актах, требований по охране труда принимать необходимые меры, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности работающих в процессе трудовой деятельности;

44.29.оказывать содействие в обучении по вопросам охраны труда общественных инспекторов по охране труда профсоюза, уполномоченных лиц по охране труда работников организаций;

44.30.совместно с профсоюзными органами на местах осуществлять:

формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда;

организацию работы уполномоченных лиц по охране труда;

проведение общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда;

контроль за соблюдением нормативных правовых актов по охране труда;

44.31.оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда, иных уполномоченных лиц по охране труда работников организаций, создании условий для их эффективной работы и реализации мер морального и материального поощрения в соответствии с коллективными договорами (освобождение от основной работы для выполнения общественных обязанностей с сохранением среднего заработка, предоставлением дополнительных дней к отпуску и пр.).

45. Профсоюзы обязуются:

45.1. в соответствии с законодательством осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде и охране труда;

45.2. проверять соблюдение законодательства об охране труда, участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выявлять их причины, добиваться принятия срочных мер по их устранению;

45.3. совместно с Нанимателями предусматривать в коллективных договорах обязательства, направленные на обеспечение здоровых и безопасных условий труда;

45.4. принимать участие в осуществлении производственного контроля и ежеквартального проведения Дней охраны труда;

45.5. оказывать бесплатную консультативную помощь по вопросам охраны труда;

45.6. проводить обучение профактива, общественных инспекторов по охране труда и по вопросам охраны труда, оказывать методическую помощь общественным инспекторам по охране труда в осуществлении ими защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда.

ГЛАВА VII СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

46. Стороны пришли к соглашению:

46.1. совершенствовать работу по формированию здорового образа жизни в коллективах, участвовать ежегодно в отраслевых спартакиадах, предусматривать материальное поощрение работников, ведущих здоровый образ жизни;

46.2. учёт граждан, работающих в организациях и учреждениях Управления и нуждающихся в улучшении жилищных условий, производится совместным решением руководителя организации и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (в малочисленной ППО - первичной профсоюзной организации) в соответствии с законодательством;

46.3. распределение жилых помещений гражданам, состоящим на очереди в организациях и учреждениях Управления, производится совместным решением руководителя организации и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (в малочисленной ППО - первичной профсоюзной организации);

46.4. с целью стимулирования досуга устанавливать для членов профсоюза, работающих в организациях и учреждениях Управления, льготные тарифы при посещении учреждений культуры.

47. Наниматели обязуются:

47.1. содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения, организаций медицинских осмотров работников, учреждений и организаций Управления, связанных с опасными и вредными условиями труда;

47.2. сохранять за работником, в случае его увольнения по сокращению численности или штата, право пользования детскими дошкольными учреждениями, оздоровительными лагерями и другими социальными льготами до момента трудоустройства;

47.3. за счет собственных средств устанавливать в коллективном договоре работникам организации и учреждений Управления, следующие дополнительные гарантии и компенсации для:

оказания помощи неработающим пенсионерам, многодетным и малообеспеченным семьям;

предоставления дополнительной материальной помощи и приобретения путевок работникам и их детям в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения;

предоставления социальных отпусков с сохранением заработной платы и свободных от работы дней женщинам, воспитывающим детей;

оплаты отпусков в связи с получением образования в учреждениях образования в вечерней или заочной форме получения образования;

приобретения новогодних подарков детям;

проведения культурных и спортивных мероприятий;

приобретения необходимых медикаментов работающим инвалидам, получившим травму, профессиональное заболевание или другое повреждение здоровья в организации;

одноразовых выплат работникам при выходе на пенсию;

поздравления ветеранов войны и труда с праздниками;

содействия приобретению и удешевлению путевок для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, воспитывающихся в опекунских и приемных семьях, а также детей из многодетных и малообеспеченных семей;

поощрения работников, ведущих здоровый образ жизни (отказ от курения, активное участие в проводимых организацией спортивных мероприятиях).

47.4. могут при наличии собственных средств в случае направления нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда, класса, категории) по профессии, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда (класса, категории) или с его указанием, названным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществлять

выплату заработной платы из расчета не менее тарифной ставки (тарифного оклада) оклада, установленной в организации;

47.5. содействуют обеспечению работников организаций горячим питанием;

47.6. могут при наличии собственных средств осуществлять оказание финансовой поддержки любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание "заслуженный", наименование "народный" и "образцовый", независимо от их ведомственной принадлежности;

47.7. могут при наличии собственных средств предусматривать в коллективных договорах меры морального и материального поощрения работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях;

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

47.9. устанавливают в коллективных договорах порядок исполнения положений коллективного договора, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством или сверх размеров, предусмотренных законодательством, в случае невозможности их реализации в срок, определенный коллективным договором, по причинам экономического, производственного, организационного характера;

47.10. выделяют средства на содержание и ремонт спортивных объектов (в случае их наличия);

47.11. осуществляют дополнительные выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам организации из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации, при условии отсутствия просроченной задолженности организации по платежам в бюджет, государственные внебюджетные фонды, оплате за товары (работы, услуги);

47.12. содействуют компенсации стоимости проезда к месту работы работников. В случае, когда расписание движения общественного транспорта не позволяет своевременно прибыть к месту работы, наниматели обеспечивают доставку работников;

47.13. на основании коллективного договора предусматривают ограничение материальной ответственности работника за ущерб, причиненный нанимателю по его вине, за исключением случаев, предусмотренных статьей 404 Трудового кодекса Республики Беларусь;

47.14. могут предусматривать меры стимулирующего характера для работников, повышающих свою квалификацию по профилю организации;

47.15. способствуют организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист»;

47.16. совместно с профсоюзовыми комитетами ежегодно анализируют обеспеченность работников жильем и принимают возможные меры по улучшению их жилищных условий;

47.17. содействуют организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли на региональном уровне, проведению ими мероприятий.

Приглашают ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в соответствующих организациях системы Министерства и организационных структурах профсоюза;

47.18. предусматривают в коллективных договорах меры морального и материального стимулирования работников, ведущих здоровый образ жизни,

занимающихся физической культурой и спортом, дополнительные трудовые и социально-экономические гарантии для молодежи, а также меры адресной социальной поддержки ветеранов, неработающих пенсионеров, ранее работавших в организации;

47.19. содействуют развитию в организациях института наставничества.

48. Профсоюзы обязуются:

48.1. оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза по социально-экономическим, жилищно-бытовым вопросам;

48.2. выделять денежные средства членам профсоюза:

- на оказание материальной помощи нуждающимся;

- на проведение культурно-массовой, спортивно-оздоровительной работы, в том числе на проведение спортивных мероприятий;

- на поощрение профсоюзного актива, чествование передовиков производства;

- на организацию и проведение летнего оздоровления детей, работников, приобретение подарков к Новогодним праздникам.

48.3. организовать обучение профсоюзных активистов по вопросам трудового, жилищного законодательства;

48.4. участвовать в организации оздоровления и санаторно-курортного лечения членов профсоюза в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», с предоставлением установленных скидок.

ГЛАВА VIII

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, СТУДЕНТОВ И УЧАЩИХСЯ

49. Стороны пришли к соглашению:

49.1. оказывать содействие молодым специалистам в получении льготных кредитов и средств на строительство и покупку жилья, на приобретение домашнего имущества и товаров первой необходимости.

50. Управление обязуется:

50.1. гарантировать молодым специалистам предоставление первого рабочего места;

50.2. содействовать реализации молодёжных программ;

50.3. содействовать повышению квалификации молодежи;

50.4. обеспечивать шефство над молодыми специалистами в организациях и учреждениях Управления.

51. Наниматели обязуются:

51.1. обеспечивать занятость молодых специалистов, прибывших на работу по распределению;

51.2. выплачивать молодым специалистам, прибывшим на работу по распределению, денежную помощь в размере, установленном законодательством;

51.3. содействовать временной занятости учащейся молодёжи, изъявившей желание работать в свободное от учёбы время;

51.4. создавать условия для предоставления первого рабочего места выпускникам учебных заведений, обучавшихся на коммерческой основе;

51.5. решать вопросы обеспечения молодых специалистов жильем. При отсутствии такого жилья молодым специалистам ежемесячно выплачивать денежные средства в размере не менее 2 базовых величин (при их наличии) для компенсации расходов на проживание на условиях найма жилья, в соответствии с коллективным договором;

51.6. в целях социальной поддержки молодых специалистов устанавливать им надбавки в размере 10% оклада (тарифного оклада), а закончившим учебное заведение с отличием – до 30% за счет средств, полученных от деятельности, приносящей доход, и собственных средств;

51.7. руководители организаций, при участии профсоюзного комитета, оказывают содействие молодым специалистам, приступившим к работе по распределению не по месту жительства родителей, в получении кредитов на приобретение домашнего имущества и товаров первой необходимости в соответствии с законодательством;

51.8. руководители организаций оказывают содействие молодым специалистам в получении кредитов и средств на строительство и покупку жилья;

51.9. для обеспечения социальной поддержки молодых специалистов руководители организаций могут устанавливать им материальное стимулирование за счет средств, полученных организацией отрасли от приносящей доходы деятельности, или собственных средств;

51.10. продолжить практику заселения иногородних студентов и иных учащихся на свободную жилую площадь других учреждений образования и организаций независимо от их подчиненности;

54.11. рассматривать вопросы денежных выплат иногородним студентам и иным учащимся для компенсации расходов по найму жилья при невозможности их заселения в общежития в соответствии с действующим законодательством.

52. Профсоюз обязуется:

52.1. осуществлять общественный контроль по защите законных интересов и прав работающей молодёжи, студентов, учащихся – членов профсоюза;

52.2. проводить правовое обучение обучающейся молодёжи. Обеспечивать выпускников учреждений образования информационно-методическими материалами по защите прав и гарантий.

ГЛАВА IX ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

53. Права и гарантии деятельности Профсоюза, его территориальных и первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, настоящим Соглашением, местными соглашениями и коллективными договорами.

54. Управление обязуется:

54.1. предоставлять Профсоюзу информацию, которая необходима для проведения коллективных переговоров и реализации прав Профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников организаций и учреждений Управления;

54.2. рассматривать по представлению Профсоюза обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе пленумов, конференций, профсоюзных собраний, встреч в коллективах организаций отрасли, а также по итогам проверок, проведённых профсоюзными органами, принимать в установленном порядке соответствующие меры реагирования.

55. Наниматели обязуются:

55.1. предоставлять профсоюзным комитетам в безвозмездное пользование необходимые помещения (с освобождением от оплаты коммунальных услуг в соответствии с Указом Президента от 29 марта 2012 г. № 150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом» недвижимое имущество предоставляется в безвозмездное пользование профсоюзам (их объединениям) и организационным структурам профсоюзов (их объединений) - для проведения собраний членов профсоюзов, размещения профсоюзных органов, безвозмездного оказания членам профсоюзов услуг, на основании коллективного договора;

55.2. производить удержание и обеспечивать на безвозмездной основе безналичное перечисление членских профсоюзных взносов по личным заявлениям работников на счета профорганизаций и вышестоящих профорганов через бухгалтерские службы предприятий,

организаций и учреждений Управления одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счёт ссуд и кредитов банка (Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 г. № 1282);

55.3. предоставлять возможность членам профсоюза участвовать в работе съездов, пленумов, конференций, семинаров, культурно-массовых мероприятиях профсоюза с сохранением по месту работы среднего заработка за период участия;

55.4. не препятствовать представителям Профсоюза в посещении организаций и учреждений Управления для реализации своих уставных целей;

55.5. предоставлять первичной профсоюзной организации по ее запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам. Создавать условия для информирования коллектива о деятельности профсоюза (доски информирования и т.д.);

55.6. предоставлять председателям, районных, Жодинской городской, первичных профсоюзных организаций, исполняющим профсоюзные обязанности на общественных началах, до 8 часов рабочего времени в неделю для исполнения профсоюзных обязанностей с сохранением среднемесячного заработка;

55.7. ежемесячно перечислять не менее 0,15% от фонда оплаты труда профсоюзовым комитетам для проведения культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры и на иные социально значимые цели за счёт прибыли;

55.8. не допускать расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов - без предварительного согласия первичных профсоюзных организаций, а с председателями первичных профсоюзных организаций – без предварительного согласия вышестоящего Профсоюза;

55.9. не привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав профсоюзных органов, без письменного согласия того профсоюзного органа, членом которого они избраны;

55.10. не привлекать к дисциплинарной ответственности представителей профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда без согласия соответствующего профсоюза;

55.11. при истечении срока действия контракта у работника, являющегося членом профкома, заключать (продлевать) контракт не менее чем до истечения срока общественных полномочий в соответствии с Уставом;

55.12. устанавливать ежемесячное материальное стимулирование председателям первичных профсоюзных организаций, не освобождённым от основной работы, в размере не менее 10% оклада (тарифной ставки, тарифного оклада) по основной работе, а также членам профкома – по представлению профсоюзного комитета, за общественную работу, содействие в решении вопросов охраны труда, обеспечения дисциплины и создания нормального морально-психологического климата в коллективе;

55.13. оказывать содействие первичным профсоюзовым организациям по привлечению в ряды профсоюзов новых членов;

55.14. включать представителей первичных профсоюзных организаций в состав комиссий по оздоровлению и санаторно-курортному лечению населения;

55.15. при сокращении численности или штата работников предоставлять лицами, избранными в состав профсоюзных органов преимущественное право в оставления на работе при прочих равных условиях.

ГЛАВА X ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И КОНТРОЛЬ

56. Каждая из Сторон, подписавшая Соглашение, несёт ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

57. Стороны пришли к соглашению:

57.1. обеспечивать взаимное предоставление информации с целью изучения выполнения обязательств Соглашения;

57.2. в месячный срок после регистрации Соглашения довести его до сведения руководителей организаций и учреждений Управления и первичных профсоюзных организаций;

57.3. в случае невыполнения положений Соглашения любая из Сторон имеет право в письменной форме заявить другой о нарушениях Соглашения.

Представления сторон о недостатках в выполнении настоящего Соглашения рассматриваются в месячный срок;

57.4. лица, виновные в невыполнении Соглашения, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством;

57.5. итоги выполнения Соглашения подводятся на совместных заседаниях сторон.

Начальник главного управления культуры Минского областного исполнительного комитета



7 сентября 2021г.

А.К.Шахотко

Председатель Минской городской организации Белорусского профессионального союза работников культуры, информации, спорта и туризма



С.Г. Крысенко

7 сентября 2021г.