

Соглашение

между государственным объединением
«Столичная торговля и услуги» и Минской городской организацией
Белорусского профессионального союза работников торговли,
потребительской кооперации и предпринимательства на 2022-2024 годы

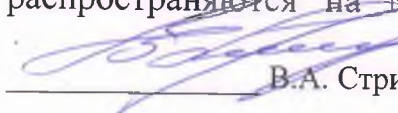
1. Общие положения

1. Государственное объединение «Столичная торговля и услуги» (далее – ГО «Столичная торговля и услуги») и Минская городская организация Белорусского профессионального союза работников торговли, потребительской кооперации и предпринимательства от лица организационных структур профсоюза работников торговли, потребительской кооперации и предпринимательства г. Минска (далее – Минская городская организация, профсоюзы), именуемые в дальнейшем – Стороны (социальные партнеры), на основании Конституции Республики Беларусь, Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс), Закона Республики Беларусь от 22.04.1994 № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах», Указов Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», от 19.07.2005 № 327 «О дополнительных мерах по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов работников» заключили настоящее Соглашение на 2022-2024 годы (далее – Соглашение), определяющее согласованные позиции Сторон по основным направлениям регулирования социально-трудовых отношений в ходе проведения социально-экономической политики на 2022-2024 годах и совместные действия по его реализации.

2. Стороны в объеме своих полномочий принимают на себя обязательства, закрепленные Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2021 годы (продлено на 2022-2024 годы) (далее – Генеральное соглашение), Минским трехсторонним соглашением между Минским городским исполнительным комитетом, Минским городским объединением организаций профсоюзов и Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП», для обеспечения их исполнения нанимателями и профсоюзными организациями, а также осуществления ведомственного и общественного контроля за ходом реализации.

3. В целях дальнейшего совершенствования системы социального партнерства, сбалансированного распределения ответственности социальных партнеров в сфере коллективных трудовых отношений Стороны принимают меры по развитию структур объединений нанимателей и профсоюза, способствуют их активному участию в решении вопросов социально-экономического развития организаций города в коллективно-договорных процессах.

4. Нормы и положения, включенные в настоящее Соглашение, распространяются на Минскую городскую организацию, ГО «Столичная


В.А. Стриженок


А.А. Кулибаба

торговля и услуги», организации, в отношении которых ГО «Столичная торговля и услуги» осуществляет управленческие функции и (или) уполномочено управлять акциями (долями в уставных фондах), находящиеся в собственности города Минска, первичные профсоюзные организации, которых состоят на профсоюзном обслуживании в Минской городской организации (далее – Наниматели, организации), руководителей (генеральных директоров, директоров) этих организаций в части вопросов, не урегулированных трудовыми договорами и работников, являющихся членами профсоюза.

5. Стороны принимают обязательство два раза в год (март, сентябрь) проводить проверку выполнения настоящего Соглашения в порядке, определяемом Сторонами.

2. Сфера и срок действия Соглашения:

6. Соглашение является нормативным актом, содержащим обязательства сторон по регулированию отношения Сторон в социально-трудовой сфере, устанавливающим социально-трудовые гарантии.

7. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует до момента вступления в действие нового, но не более 3-х лет.

8. Приостановление действия отдельных пунктов Соглашения возможно только по взаимному согласию Сторон с определением конкретного периода приостановки и возобновления их действия.

9. Социальные партнеры признают основными формами реализации социального диалога коллективные переговоры, консультации и сотрудничество сторон.

10. Стороны признают, что нормы, гарантии и льготы, установленные Соглашением, являются минимальными и обязательными для применения, и в целях недопущения снижения социальной и экономической защищенности работников не могут быть уменьшены при заключении коллективных договоров.

11. Коллективные договоры организаций подписываются нанимателями и председателями первичных профсоюзных организаций не позднее семи дней после их принятия на собрании (конференции) трудового коллектива.

12. Нормы и положения, включенные в настоящее Соглашение, распространяются на нанимателей и работников-членов профсоюзов организаций города Минска, от имени которых оно заключено, избранных профсоюзных работников, освобожденных от работы.

13. Ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить содержание и срок исполнения принятых на себя обязательств. Изменения и дополнения в Соглашение принимаются по взаимному согласию Сторон, оформляются протоколом и дополнительным соглашением к настоящему Соглашению. Каждая из Сторон, подписавшая Соглашение, несет ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий.


В.А.Стриженок


А.А. Кулибаба

14. В развитие Соглашения и для обеспечения его реализации Стороны на основе взаимных консультаций в рамках Совета вырабатывают документы, принимают необходимые решения, формируют предложения в адрес законодательных, исполнительных органов и добиваются их реализации, контролируют выполнение Соглашения.

15. Изменения в наименовании Сторон не влекут за собой прекращение действия Соглашения. В случае их реорганизации, в период его действия, выполнение Соглашения обязательно для правопреемника в течение срока, на который оно заключено, если Стороны не примут иного решения.

16. Стороны обязуются регулярно информировать работников отрасли о ходе реализации Соглашения и принятых совместных действиях по его выполнению.

3. Экономические и производственно-хозяйственные отношения

17. Стороны обязуются:

17.1. разрабатывать и внедрять мероприятия, предусматривающие техническое оснащение организаций; повышение производительности труда, внедрение информационных технологий; проведение строительных и ремонтных работ в административных, торговых и производственных помещениях, а также укрепление производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины;

17.2. ежегодно обеспечивать реализацию мероприятий ГО «Столичная торговля и услуги» по достижению параметров прогноза социально-экономического развития отрасли, осуществлению мер, направленных на наращивание объемов товарооборота и продукции собственного производства, укреплению финансового положения организаций, обеспечению их стабильной и безубыточной работы с целью сохранения постоянной занятости работников, повышения размеров оплаты их труда;

17.3. разрабатывать предложения и проводить активную политику по созданию благоприятных условий хозяйствования, снижению платы за аренду помещений и коммунальные услуги для организаций торговли и общественного питания;

17.4. своевременно предпринимать меры по предупреждению банкротства организаций, их финансовому оздоровлению, используя в полном объеме досудебные процедуры. Принимать меры по предотвращению необоснованной реорганизации платежеспособных организаций. Учитывать мнение профсоюзных организаций и работников – должника при подготовке решения о продаже, ликвидации или банкротстве;

17.5. обеспечивать соблюдение правовых, экономических и социальных интересов и гарантий работающих. Разрабатывать и осуществлять меры по переподготовке и социальной поддержке работников в условиях проведения процедур, связанных с банкротством организаций;

17.6. обеспечить социально-экономические гарантии работникам при


В.А.Стриженок


А.А. Кулибаба

смене форм собственности, широкое участие трудовых коллективов и профсоюза в разработке и обсуждении учредительных документов;

17.7. рассматривать разногласия между временным управляющим и работниками по обязательствам, вытекающим из трудовых и связанных с ними отношений, с обязательным участием профсоюза, как представителя работников;

17.8. проводить работу по организации трудового соревнования, конкурсов профессионального мастерства, самодеятельного художественного творчества, спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, распространению передового опыта.

18. ГО «Столичная торговля и услуги» в пределах своей компетенции:

18.1. осуществляет анализ эффективности работы организаций и выполнения ими прогнозных показателей социально-экономического развития;

18.1. принимает меры по совершенствованию обслуживания населения, рыночной инфраструктуры, созданию условий и сосредоточению усилий по дальнейшему насыщению потребительского рынка продуктами питания и непродовольственными товарами;

18.2. анализирует производственно-хозяйственную деятельность убыточных организаций, регулярно рассматривает обоснованность мер, принимаемых ими по выходу из кризиса, оказывает необходимую помощь;

18.3. по результатам оценки финансового положения убыточных и экономически несостоятельных организаций определяет совместно с представителями профсоюза и трудовыми коллективами меры по их дальнейшему функционированию;

18.4. разрабатывает основные направления развития производства потребительских товаров и доводит задания по освоению новых товаров, обеспечению их выпуска и форм обслуживания населения;

18.5. подводит итоги работы организаций, вносит предложения по поощрению организаций, добившихся лучших результатов работы совместно с профсоюзом;

18.6. в области укрепления финансового положения организаций стимулирует выплаты, носящие характер социальных льгот, предоставленных в соответствии с коллективными договорами, за счет отнесения стоимости организации и удешевления питания работников на затраты, связанные с производством и реализацией, а также других социальных выплат, предусмотренных коллективными договорами, за счет прибыли, освобожденной от налога на прибыль.

19. Наниматели:

19.1. заключают коллективные договоры с профсоюзом, обеспечивая их выполнение в соответствии с законодательством, Генеральным и настоящим Соглашениями;

19.2. обеспечивают распределение и эффективное использование прибыли, остающейся в распоряжении организаций, направляя ее в первую очередь на пополнение собственных оборотных средств, социальные нужды,


В.А.Стриженок


А.А. Кулибаба

инвестирование в производство;

19.3. содействуют развитию трудового соперничества в коллективе, проведению смотров и конкурсов профессионального мастерства;

19.4. не реже двух раз в год информируют работников о финансово-хозяйственной и экономической деятельности, принимаемых мерах по развитию.

20. Профсоюзы:

20.1. участвуют в разработке и содействуют реализации программ социально-экономического развития торговли и общественного питания, целевых программ развития организаций;

20.2. оказывают методическую и практическую помощь организациям в заключении коллективных договоров и контролируют их выполнение;

20.3. обеспечивают и распространяют опыт совместной работы профсоюзов и нанимателей по повышению заинтересованности, ответственности работников в качественном и производительном труде, снижении издержек производства, укреплении трудовой дисциплины;

20.4. участвуют в организации всех видов соревнований, смотрах-конкурсах профессионального мастерства;

20.5. представляют организациям, членам профсоюза бесплатную юридическую помощь и консультации по применению законодательства о труде и об охране труда.

4. Оплата труда, повышение уровня жизни и социальной защищенности работников

21. Стороны обязуются в пределах предоставленных полномочий:

21.1. проводить совместную работу, направленную на соблюдение прав работников на справедливое и достойное вознаграждение за труд, защиту их экономических и социальных прав и интересов;

21.2. проводить постоянную работу по финансовому оздоровлению организаций, обеспечению их безубыточной работы в целях сохранности постоянной занятости работников, повышения размеров оплаты их труда;

21.3. обеспечить (в пределах компетенции) ведомственный и общественный контроль за своевременностью выплаты начисленной заработной платы (не реже двух раз в месяц с окончательным расчетом не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным) в организациях и соблюдение нанимателями Закона Республики Беларусь «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы»;

21.4. решать все вопросы установления и изменения форм, систем, размеров оплаты труда, материального стимулирования, выплат заработной платы, вознаграждений, материальной помощи, индексации доходов по согласованию с профсоюзами, если иное не предусмотрено законодательством;

21.5. обеспечить в 2022 - 2024 годах темп роста реальных денежных



В.А.Стриженок



А.А. Кулибаба

доходов, реальной и номинальной заработной платы работников в соответствии с расчетными балансовыми показателями прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь;

21.6. не допускать случаев начисления заработной платы работникам, отработавшим полный рабочий месяц, ниже размера минимальной заработной платы;

21.7. обеспечить в установленном порядке контроль за соблюдением в организациях отрасли законодательства и нормативных правовых актов по оплате и нормированию труда, учету рабочего времени;

21.8. в случае банкротства организации, обеспечить контроль за выплатой работникам заработной платы и выходного пособия в полном размере в соответствии с очередностью выплат, установленных Законом Республики Беларусь «Об экономической несостоятельности (банкротстве)».

22. Наниматели:

22.1. целенаправленно реализуют мероприятия по финансовому оздоровлению организаций, обеспечению их безубыточной работы с целью сохранения постоянной занятости работников, повышения размеров оплаты труда;

22.2. при наличии прибыли выделяют средства на улучшение жилищных условий работников, в том числе молодых специалистов, в размерах, определяемых коллективными договорами;

22.3. при переводе работников по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу сохраняют за ними прежний средний заработок в течение не менее одного месяца со дня перевода. Предусматривают установление пониженных норм выработки для беременных женщин и инвалидов в соответствии с медицинским заключением;

22.4. обеспечивают создание условий для работников организаций горячим питанием и удешевления его стоимости;

22.5. устанавливают доплаты в процентах к тарифной ставке (тарифному окладу), установленной в организации, за каждый час работы в особых условиях труда независимо от присвоенного работнику разряда. Конкретный размер доплат определяют по результатам аттестации рабочих мест с применением действующей методики оценки уровня условий труда, с учетом опасности, тяжести, вредности работ на определенном участке;

22.6. осуществляют выплату заработной платы из расчета не менее тарифной ставки (тарифного оклада), установленной в организации, в случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации по профессии, необходимой организации;

22.7. в целях содействия реализации трудовых и социально-экономических интересов работников включают в коллективные договора положения следующего содержания:

установление гибких условий оплаты труда, направленных на усиление мотивации работников по повышению производительности труда;

при применении в организации тарифной ставки первого разряда


В.А.Стриженок


А.А. Кулибаба

обеспечивать ее размер не ниже 15 процентов месячной минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь. Для организаций, не применяющих Единую тарифную сетку работников Республики Беларусь, – тарифной ставки первого разряда или иного базового размера оплаты труда, обеспечивающего размеры тарифных ставок (окладов) не ниже размеров тарифных ставок (окладов) рассчитанных для соответствующих профессий рабочих (должностей служащих) с использованием Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь и Тарифной ставки;

о возможности установления работникам в связи с обоснованными причинами экономического, производственного или организационного характера неполного рабочего времени с согласия профсоюзной организации;

об установлении простоя из-за временного отсутствия работы по причинам производственного или экономического характера с согласия профсоюза и об оплате простоя в размере 100 процентов тарифной ставки (тарифного оклада) за весь период простоя;

о предоставлении работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (тарифного 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 экспертной комиссии;

об осуществлении компенсационных выплат выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, в целях компенсации расходов по найму жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу.


23. Профсоюзы:

23.1. оказывают методическую и практическую помощь организациям по заключению коллективных договоров, установлению в них для работников дополнительных социально-экономических и правовых гарантий;

23.2. организуют правовое и экономическое обучение профсоюзного актива отрасли;

23.3. обеспечивают защиту прав и интересов членов профсоюза по вопросам социально-трудовых отношений. Иницируют процесс привлечения к ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, об охране труда, невыполнения условий коллективного договора;

23.4. рекомендуют включать в коллективные договоры организаций согласованные с профсоюзом положения (приложения): по оплате труда и премированию работников, в том числе и за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; по предоставлению дополнительно дней отпуска –


В.А.Стриженок


А.А. Кулибаба

за особый характер работ, за ненормированный рабочий день, за продолжительный стаж работы, дополнительный поощрительный отпуск, по предоставлению социального отпуска: в связи с обучением; по уважительным причинам личного и семейного характера.

5. Улучшение условий и охраны труда.

24. Наниматели обязуются:

24.1. обеспечивать здоровые и безопасные условия труда на рабочих местах и производственных участках. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию потерпевшим первой помощи;

24.2. обеспечить разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда, профилактику производственного травматизма и профессиональных заболеваний, санитарно-бытовое обеспечение, медицинское и лечебно-профилактическое обслуживание работников и финансирование на их реализацию в объеме не менее 2% от фонда оплаты труда;

24.3. разработать, внедрить 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;

24.4. проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителей, специалистов и работников организации;

24.5. организовать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей разработкой и внедрением мероприятий по улучшению и доведению условий охраны труда до установленных норм;

24.6. совместно с профсоюзом разработку порядка и условий выплаты 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, единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определённой в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

по согласию сторон коллективного договора, в других случаях,


В.А.Стриженок


А.А.Кулибаба

связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника.

Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

Порядок и условия выплаты материальной помощи определять коллективным договором.

24.7. обеспечить обучение общественных инспекторов по охране труда, содействие в проведении ими мероприятий по наблюдению, анализу, оценке трудовых и социально-экономических прав граждан (мониторинга) и поощрение за счёт собственных средств активных общественных инспекторов по охране труда за содействие Нанимателю в вопросах профилактики производственного травматизма;

24.8. обеспечить предоставление оплачиваемого рабочего времени общественным инспекторам и членам комиссий по охране труда профсоюза до 4 часов в неделю по согласованному с профсоюзом графиком для осуществления ими общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда (в том числе для участия в контроле за соблюдением работниками требований по охране труда, осуществляемом представителями Нанимателя), а также освобождение их от работы на время обучения по вопросам охраны труда с сохранением на эти периоды среднего заработка;

24.9. установить при наличии финансовых средств ежемесячной доплаты за счет собственных средств Нанимателя в размере до 10 процентов ^{тарифной} должностного оклада (тарифной ставки) по основной работе общественным инспекторам по охране труда за содействие нанимателю в вопросах профилактики производственного травматизма в зависимости от результатов их участия в осуществлении общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда по предложению профсоюзного комитета;

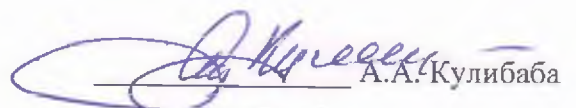
24.10. обеспечить проведение необходимой подготовки организаций к работе в осенне-зимний период, обеспечение норм температурно-влажностного режима на рабочих местах;

24.11. выполнять мероприятия, связанные со своевременным и бесплатным обеспечением работников средствами коллективной и индивидуальной защиты, санитарной одеждой, санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормами;

24.12. обеспечить признание права работника на сохранение среднего заработка в случае его отказа от выполнения порученной работы при возникновении непосредственной опасности его здоровью и (или) не предоставлении ему предусмотренных по нормам средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда;

24.13. создавать условия для участия работников организации,


В.А.Стриженок


А.А.Кулибаба

профсоюза в системе управления охраной труда, сотрудничестве с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, предупреждении несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

24.14. обеспечить включение в трудовые договоры (контракты) с руководящими кадрами положений об оплате труда в зависимости от уровня производственного травматизма;

24.15. обеспечить информирование работников и профсоюз об условиях труда, производственном травматизме, аварийности, профессиональной заболеваемости и предпринимаемых профилактических мерах;

24.16. организовать проведение контроля за соблюдением работниками требований по охране труда с обязательным привлечением уполномоченных представителей профсоюза (председатель, общественные инспектора и (или) члены комиссий по охране труда профсоюзного комитета);

24.17. обеспечить разработку и согласование с профсоюзом локальных правовых актов, регулирующих вопросы охраны труда;

24.18. проведение обязательных предварительных (при приеме на работу), периодических (в течение трудовой деятельности), внеочередных (при ухудшении здоровья) медицинских осмотров лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, для выполнения которых в соответствии с законодательством есть необходимость в профессиональном отборе.

25. Нанимателям и профсоюзам рекомендовано обеспечивать:

25.1. участие в городском смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда, проводимом Минским городским исполнительным комитетом, и смотре-конкурсе на лучшую организацию профсоюзами общественного контроля по охране труда, проводимом Федерацией профсоюза Беларуси;

25.2. выделение путевок на санаторно-курортное лечение работников и оздоровление их детей в летних оздоровительных лагерях комиссией Нанимателя, назначаемой приказом руководителя, с обязательным участием представителей профсоюза (их председателей). Информацию о поступающих путевках доводить трудовым коллективам, а решение о распределении путевок принимать коллегиально и оформлять совместным протоколом;


25.3. участие своих представителей в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию, экспертизе безопасности условий труда проектируемых, строящихся, законченных строительством и эксплуатируемых объектов организаций торговли и общественного питания;

25.4. обучение общественных инспекторов по охране труда;

25.5. применение мер поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований охраны труда.

26. Профком обязуется:

26.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением


В.А.Стриженок


А.А.Кулибаба

нанимателем норм и правил охраны труда в виде проверок, проводимых главным техническим инспектором труда, и мероприятий по наблюдению, анализу, оценке трудовых и социально-экономических прав граждан (мониторинг), по предоставлению льгот и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, проводимых главным техническим инспектором труда и первичными профсоюзными организациями;

26.2. провести в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, утвердить составы общественных комиссий по охране труда;

26.3. обеспечить поощрение общественных инспекторов по охране труда за результативный общественный контроль, в целях повышения статуса и эффективности их работы;

26.4. обеспечить принятие мер по налаживанию и улучшению работы общественных инспекторов и комиссий по охране труда, обратив особое внимание на искоренение формализма при их работе в трудовых коллективах, на воспитание категорической нетерпимости к нахождению на рабочем месте работников, находящихся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, создающих угрозу жизни и здоровью себе и окружающим;

26.5. участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выявлении причин, приведших к гибели, травмам и профессиональным заболеваниям работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению;

26.6. обеспечить участие главного технического инспектора труда в специальных расследованиях несчастных случаев, проводимых государственными органами надзора и контроля;

26.7. оказывать правовую помощь работникам, потерпевшим от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, и членам семей погибших при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, возмещения вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья;

26.8. оказывать членам профсоюза бесплатную консультационную помощь по вопросам охраны труда и, в случае необходимости, защищать их права в суде.

6. Развитие рынка труда и гарантии занятости

27. Стороны обязуются:

27.1. содействовать в трудоустройстве безработным членам профсоюза отрасли, в том числе ходатайствовать об использовании для их трудоустройства забронированных рабочих мест;

27.2. не допускать формального применения Закона «Об экономической несостоятельности и банкротстве». Определять дальнейшую


В.А.Стриженок


А.А. Кулибаба

судьбу каждой убыточной организации, включая перепрофилирование, изменение форм собственности, закрытие с применением дополнительных мер социальной защиты высвобожденных работников;

27.3. уведомлять профсоюзные комитеты не позднее чем за 3 месяца о ликвидации, реорганизации или смене собственника имущества организации, полной или частичной приостановке производства, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с профсоюзным комитетом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и интересов работников.

28. Наниматели включают в коллективные договоры и обеспечивают:

28.1. оказание помощи высвобождаемым в связи с сокращением численности (штата), ликвидацией организации работникам в трудоустройстве или переобучении;

28.2. предоставление преимущественного права (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников, не допускающих нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

работникам, в семье которых имеются нетрудоспособные члены семьи при отсутствии других (кроме работника) трудоспособных членов семьи;

имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье);

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

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

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

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

работникам, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста осталось три года и менее;

работникам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

работникам, избранным в состав профсоюзных органов;

членам комиссии по трудовым спорам;

работникам, имеющим длительный непрерывный стаж работы у Нанимателя;

работникам, достигшим общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

28.3. обсуждение содержания контракта работника – члена профсоюза с Нанимателем с участием представителя профсоюза,


В.А.Стриженок


А.А.Кулибаба

уполномоченным на это решением профсоюзного комитета, с последующим визированием этого контракта.

28.4. заключение (продление) контрактов с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста осталось три (и менее) года – на срок не менее чем до достижения ими указанного возраста;

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

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

28.7. дополнительные гарантии для оставления на работе при сокращении штата или численности:

работников, получивших в организации трудовое увечье с инвалидным исходом или профзаболевание (при отсутствии противопоказаний к труду);

работника при наличии двух или более иждивенцев, если со вторым трудоспособным членом семьи также расторгнут трудовой договор по инициативе нанимателя;

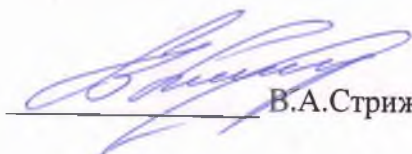
28.8. случаи расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с предварительного согласия профсоюза, за исключением расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным абзацами третьим, седьмым и восьмым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса;

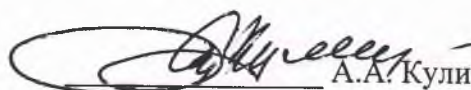
28.9. обязательства нанимателя о выплате выходного пособия при расторжении трудового договора с работником - членом профсоюза, в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора работнику - в размере трех среднемесячных заработков;

28.10. предоставление работнику в период срока уведомления об увольнении по сокращению численности или штата, или в связи с ликвидацией организации одного свободного дня в неделю с сохранением заработной платы;

28.11. предоставление преимущественного права возвратиться в организацию в случае появления вакансии уволенным по сокращению численности или штата с письменного заявления работника;

28.12. заключение нового контракта с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав,


В.А.Стриженок


А.А.Кулиба

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(им) нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на максимальный срок с ее (его) согласия;

28.13. выплату выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта в случае, если такое решение принято нанимателем в отношении работника, не имеющего дисциплинарных взысканий, в размере не менее одного среднемесячного заработка работника.

28.14. основания уважительных причин, по которым работник имеет право досрочно расторгнуть контракт по его требованию: беременность женщины; необходимость ухода за больным членом семьи (по медицинскому заключению), в том числе являющимся инвалидом I или II группы; болезни или инвалидности работника, препятствующей выполнению работы по контракту (в соответствии с медицинским заключением); достижения общеустановленного пенсионного возраста; переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт; перевод супруга (военнослужащего) на новое место службы; перевод супруга (супруги) на работу в другую местность; в связи с наличием у женщины 2 и более детей до 14 лет; зачисления в учреждение образования для получения образования в дневной форме в связи с трудоустройством у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку; другие уважительные причины в соответствии с законодательством; условия и порядок обеспечения профессиональной подготовки, повышения квалификации, и переподготовки работников в сроки, не реже чем установленные действующим законодательством;

28.15. сохранения уровня заработной платы, продолжительность дополнительных отпусков при переводе работников с контрактной формы найма на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок;

28.16. 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;

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

28.18. развитие в организациях института наставничества;

28.19. случаи направления нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда) по профессии рабочего, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда или с его указанием, указанным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществлять выплату заработной платы из расчета тарифной ставки первого разряда, установленной в организации, но не менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения;


В.А.Стриженок


А.А.Кулибаба

28.20. с учетом финансово-экономического положения организации принятие мер по:

оздоровлению работников, в том числе ежегодному оздоровлению работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников организации включать представителей профсоюза;

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

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

28.22. включение в коллективные договоры дополнительных мер социальной защиты работников, членов их семей, пенсионеров и ветеранов организаций, в том числе отчисление денежных средств не менее 0,15 процента от фонда оплаты труда профсоюзным органам для проведения физкультурно-оздоровительных, культурно-массовых и спортивных мероприятий, организации новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей;

28.23. включение в коллективные договоры положения о выделении Нанимателями денежных средств на санаторно-курортное лечение работников в санаториях Санаторно-курортного унитарного предприятия «Белпрофсоюзкурорт»;

28.24. включение в коллективные договоры положения о выделении Нанимателями денежных средств на организацию отдыха детей в летний оздоровительный период;

28.25. не допускать:

увольнения по сокращению численности или штата, а также расторжения срочных трудовых договоров (контрактов) по истечении сроков их действия с работником за три года и менее до достижения им общеустановленного пенсионного возраста, при условии отсутствия у такого работника дисциплинарных взысканий;

досрочного расторжения срочных трудовых договоров (контрактов) с работниками, получившими в организации профессиональные заболевания или трудовые увечья, беременными женщинами, имеющими детей до трех лет, кроме работников допустивших нарушения производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины;

препятствования работнику–члену профсоюза согласовать содержание своего контракта с профсоюзным комитетом организации.

29. Профсоюзы:

29.1 обеспечивают включение в коллективные договора и


В.А.Стриженок


А.А. Кулибаба

контролируют реализацию дополнительных мер социальной поддержки ранее работавших в организации ветеранов;

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

7. Развитие духовных интересов, физического воспитания, спорта, охраны здоровья и отдыха работников отрасли. Социальная защита молодежи

30. Стороны обязуются:

30.1. проводить политику, направленную на всестороннее развитие духовных интересов, физкультуры и спорта, туризма, детского и семейного отдыха, пропаганду здорового образа жизни для работников;

30.2. принимать участие в республиканских, отраслевых, городских, межотраслевых спартакиадах, конкурсах самодеятельного художественного творчества и профессионального мастерства на лучшего по профессии;

30.3. проводить согласованную политику по улучшению физкультурно-оздоровительной работы среди работников торговли на основе положений Закона Республики Беларусь «О физической культуре и спорте» и действующих соглашений;

30.4. содействовать включению вопросов развития физической культуры, спорта, туризма в организациях отрасли всех форм собственности в планы социально-экономического развития, коллективные договоры;

30.5. организовывать ежегодное участие в смотре-конкурсе на лучшую постановку массовой физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в коллективах.

31. Наниматели:

31.1. предоставляют отпуска без сохранения заработной платы по уважительным причинам более чем на 30 календарных дней по соглашению сторон на основании письменного заявления работника;

31.2. предоставляют отпуска без сохранения заработной платы или с частичным сохранением, по договоренности сторон, для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, среднего специального и высшего в вечерней или заочной форме его получения при отсутствии направления нанимателя;

31.3. обеспечивают выделение финансовых средств на выполнение обязательств коллективных договоров по вопросам льгот и гарантий молодежи;

31.4. производят частичную оплату стоимости путевок на оздоровление работников в санаторно-курортных учреждениях Республики Беларусь в порядке, предусмотренном коллективными договорами организаций.

32. Профсоюзы:

32.1. в целях повышения профессионального мастерства среди


В.А.Стриженок


А.А. Кулибаба

работников принимают участие в проведении конкурсов профессионального мастерства;

32.2. участвуют в подготовке и проведении мероприятий по оздоровлению работников, их детей и членов семей. Организуют совместно с нанимателем ежегодное проведение оздоровительной и физкультурной работы;

32.3. в рамках благотворительной акции «Профсоюзы-детям» ежегодно предусматривать выделение средств профсоюзного бюджета на оказание помощи детским домам, школам-интернатам, социальным приютам, где воспитываются дети-сироты, дети, оставшиеся без родительской опеки.

32.4. ежегодно в дни новогодних праздников проводят благотворительные утренники для детей-сирот, инвалидов, детей из малообеспеченных семей;

32.5. принимают участие в подготовке и проведении Государственных и профессиональных праздниках: 1 Мая – Праздник труда, 9 Мая – День Победы, 3 Июля – День Независимости, День работников торговли и другие.

8. Социальные гарантии и компенсации для работников-членов профсоюза»

33. Наниматели:

33.1. Содействуют развитию добровольного страхования за счет средств Нанимателей дополнительной пенсии работников и руководителей.

33.2. Содействуют включению в коллективные договоры нормы, предусматривающей заключение договоров добровольного страхования медицинских расходов работников.

34. Наниматели могут предусматривать в коллективных договорах основания и условия выплат за счет прибыли, остающейся после налогообложения:

34.1. В связи с юбилейной датой со дня рождения работника;

34.2. В связи с юбилейной датой Нанимателя;

34.3. При прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по возрасту;

34.4. При вступлении работника в брак;

34.5. При рождении у работника ребенка;

34.6. Ко Дню защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь;

34.7. Ко Дню женщин;

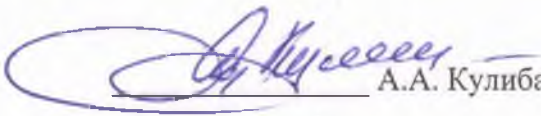
34.8. Ко Дню пожилых людей (бывшим работникам, состоящим на учете в Профкоме организации);

34.9. К профессиональному празднику;

34.10. На удешевление питания работников (за исключением периода трудового отпуска работника);

34.11. На заготовку плодоовощной продукции;


В.А.Стриженок


А.А. Кулибаба


- 34.12. На оздоровление при предоставлении трудового отпуска (части трудового отпуска);
- 34.13. В случае смерти работникам членам его семьи;
- 34.14. В случае смерти близких родственников работника;
- 34.15. На строительств (реконструкцию) или приобретение жилых помещений работникам, признанными в установленном порядке нуждающимися в улучшении жилищных условий;
- 34.16. На найм и ремонт занимаемого жилого помещения;
- 34.17. На иные цели, не оговоренные в данном разделе.
35. Наниматели могут предусматривать в коллективных договорах дополнительные гарантии и компенсации для работников, воспитывающих детей:
- 35.1. Удешевление стоимости путевки в детские оздоровительные лагеря;
- 35.2. Ко Дню защиты детей;
- 35.3. Ко Дню матери;
- 35.4. На подготовку детей к новому учебному году, на частичную компенсацию платы за обучение детей работников в кружках, студиях, на курсах и т.д.
- 35.5. Ежемесячное пособие за счет средств Нанимателя одиноким родителям (термин трактуется в соответствии со статьей 1 Трудового кодекса), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- 35.6. Предоставление дополнительного отпуска беременным женщинам перед отпуском по беременности и родам по их личному заявлению (без сохранения заработной платы; с частичным или полным сохранением заработной платы);
- 35.7. Предоставление одного дополнительного свободного от работы дня в месяц с оплатой в размере среднего дневного заработка (с частичной оплатой, без оплаты) по заявлению матери (отца, опекуна, попечителя), воспитывающей двоих и более детей в возрасте до 16 лет;
- 35.8. Оказание материальной помощи одиноким родителям (термин трактуется в соответствии со статьей 1 Трудового кодекса);
- 35.9. Предоставление работникам, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4-е классы), 1 сентября либо другой день начала учебного года социального отпуска с сохранением заработной платы (с частичным сохранением, без сохранения);

9.Обеспечение конструктивного взаимодействия и социального партнерства

36. Стороны обязуются:

- 36.1. Распространять коллективный договор на нанимателя и работников, от имени которых он заключен.


В.А.Стриженок


А.А. Кулибаба

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, применять в отношении всех работников организации.

Действие иных положений коллективного договора распространять на работников, от имени которых он не заключался, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме, если иной порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором.

36.2. согласовывать принятие решений по вопросам, затрагивающим экономические, правовые и социальные интересы работников отрасли;

36.3. содействовать созданию и сохранению первичных профсоюзных организаций в организациях и предприятиях всех форм собственности и при смене собственника имущества;

36.4. способствовать предотвращению коллективных трудовых споров, заключению коллективных договоров (принятие дополнений и изменений к ним) и их регистрации в установленном порядке, а также включение в них норм об ответственности сторон за невыполнение коллективного договора;

36.5. оказывать помощь при заключении коллективных договоров в организациях;

36.6. официально информировать друг друга о принимаемых решениях по проблемам, включенным в Соглашение, другим социально-экономическим вопросам;

36.7. взаимно обеспечивать представителям Сторон возможность принимать участие в рассмотрении на всех уровнях вопросов, не включенных в Соглашение, но актуальных в практической деятельности и представляющих взаимный интерес;

36.8. нести ответственность за реализацию обязательств Соглашения в пределах своих полномочий в соответствии с законодательством.

37. Наниматели:

37.1. обеспечивают содействие деятельности профсоюзов, предоставляя профсоюзным комитетам бесплатно в пользование необходимые для их деятельности средства связи и автоматизации, инвентарь, оборудование, в том числе и при осуществлении представителями профсоюза контроля за соблюдением законодательства о труде и об охране труда. Конкретные условия предоставления в бесплатное пользование имущества нанимателя определяются коллективными договорами;

37.2. устанавливают и изменяют размеры оплаты труда, материального стимулирования, выплат вознаграждений только с участием профсоюзов в соответствии с условиями коллективных договоров;

37.3. предоставляют возможность представителям профсоюза


В.А.Стриженок


А.А. Кулибаба

принимать участие в производственных совещаниях органов управления организаций, разработке проектов уставов, во внесении изменений и дополнений в действующие уставы и иные учредительные документы, а также предоставляют профсоюзам информацию социального характера о финансово-экономической деятельности организации, предприятия, учредительные документы;

37.4. ежемесячно, в дни выплаты заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банков, перечисляют в соответствии с отраслевым Уставом на расчетные счета профсоюза в полном объеме установленные размеры отчислений от суммы взносов членов профсоюза, удержанные из заработной платы в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов»;

37.5. обеспечивают членам профкомов равные права пользования всеми социальными гарантиями, установленными Соглашением и коллективными договорами. Председателям профсоюзных организаций после окончания их выборных полномочий предоставляют равноценную работу (должность);

37.6. гарантируют сохранение места работы (должности) и среднего заработка за счет организации на время выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива неосвобожденным профсоюзным работникам: участие в коллективных переговорах; работа в комиссии по трудовым спорам; участие общественных инспекторов по охране труда в периодическом контроле и мониторингах соблюдения законодательства об охране труда и обязательств коллективного договора; участие в качестве делегата на съездах, пленумах, конференциях, а также краткосрочной профсоюзной учебе;

37.7. обеспечивают расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, 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 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;

37.8. не допускают расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденными от работы, допускается лишь с письменного предварительного согласия (не позднее чем за два месяца) профсоюзного органа, членом которого они избраны;


В.А.Стриженок


А.А. Кулибаба

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

37.10. при истечении срока трудового договора (контракта) после избрания работника неосвобожденным председателем профсоюзного комитета трудовой договор (контракт) с ним продлевают (заключают новый контракт) до истечения срока его выборных полномочий.

38. Профсоюзы:

38.1. организуют обучение представителей социальных партнеров, руководителей профсоюзных организаций вопросам правового регулирования трудовых отношений, практике заключения коллективных договоров, действенной защите прав работников при заключении контрактов;

38.2. способствуют реализации данного Соглашения, развитию производства и увеличению объемов товарооборота, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, осуществлению проводимых нанимателем мер по укреплению трудовой и производственной дисциплины, порядка и организованности во вверенных предприятиях.

Настоящее Соглашение подписано «26» мая 2022 г.

По поручению Сторон настоящее Соглашение подписали от:

Государственного
объединения «Столичная
торговля и услуги»

Минской городской организации
Белорусского профессионального
союза работников торговли,
потребительской кооперации и
предпринимательства

Генеральный директор
государственного
объединения «Столичная
торговля и услуги»

Председатель Минской городской
организации Белорусского
профессионального союза работников
торговли, потребительской
кооперации и предпринимательства

В.А.Стриженок

А.А. Кулибаба

В.А.Стриженок

А.А. Кулибаба