

## СОГЛАШЕНИЕ

между Минским областным исполнительным комитетом, Минским  
областным объединением профсоюзов,  
Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП»  
и Минским областным агропромышленным союзом  
на 2026 – 2028 годы

Минский областной исполнительный комитет, Минское областное объединение профсоюзов, Республиканская ассоциация предприятий промышленности «БелАПП», Минский областной агропромышленный союз, все вместе именуемые «Стороны», руководствуясь законодательством Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь (далее – Генеральное соглашение), республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2025-2027 годы в целях создания необходимых условий для экономического развития Минской области, социальной и правовой защиты населения области на основе принципов социального партнерства заключили настоящее Соглашение между Минским областным исполнительным комитетом (далее – Исполком), Минским областным объединением профсоюзов (далее – Объединение профсоюзов), Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП» и Минским областным агропромышленным союзом (далее – Наниматели) на 2026-2028 годы (далее – Соглашение).

### ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Соглашение действует на территории Минской области в отношении всех нанимателей (их объединений), профсоюзов (их объединений), работников, студентов и учащихся учреждений образования Республики Беларусь, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования.

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

1.3. Соглашение содержит ключевые меры по обеспечению качественного уровня социальной защищенности работников, соблюдению их трудовых прав и гарантий, созданию безопасных условий труда. Соглашение служит основой для заключения тарифных, местных соглашений и коллективных договоров. Тарифные, местные соглашения и коллективные договоры могут содержать более льготные по сравнению с Соглашением

трудоустройство и социально-экономические условия.

1.4. Соглашение распространяется на членов профсоюзов, работающих в организациях, в которых созданы первичные профсоюзные организации, зарегистрированные на территории Минской области, входящие в Федерацию профсоюзов Беларуси (далее – ФПБ), и действующие в рамках Устава ФПБ, уставов отраслевых профсоюзов.

1.5. Стороны договорились способствовать заключению коллективных договоров в организациях всех форм собственности (далее – организации) на принципах социального партнерства, оказывать всестороннее содействие профсоюзным комитетам организаций для заключения коллективных договоров в организациях, предусматривать участие в работе комиссии для ведения коллективных переговоров представителей профсоюзных организаций, входящих в Объединение профсоюзов, рекомендовать сторонам в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров подписывать коллективный договор на согласованных условиях.

1.6. Стороны для обеспечения реализации Соглашения в рамках Минского областного совета по трудовым и социальным вопросам (далее – Совет) разрабатывают документы, принимают решения, формируют предложения в органы государственного управления Республики Беларусь по их реализации, разрабатывают комплекс мероприятий по выполнению Соглашения.

1.7. Стороны в пределах своих полномочий принимают меры по реализации Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2025 – 2027 годы.

## ГЛАВА 2

### ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ

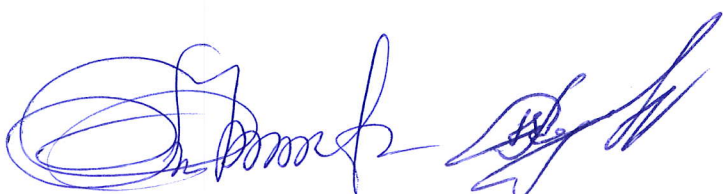
#### **2.1. Стороны обязуются:**

2.1.1. Проводить активную политику по повышению уровня конкурентоспособности организаций с минимизацией негативных социальных последствий, созданию благоприятных условий хозяйствования, предпринимательской деятельности, повышению жизненного уровня работников Минской области.

Проводить широкую информационно-разъяснительную работу в трудовых коллективах в целях формирования нетерпимости к пьянству, нарушениям производственно – технологической, исполнительской и трудовой дисциплины.

2.1.2. Оказывать содействие в развитии малого и среднего бизнеса для увеличения объемов производства товаров, услуг и создания новых рабочих мест.

2.1.3. Предпринимать меры по предупреждению несостоятельности и



банкротства, предотвращению необоснованной реорганизации организаций. Учитывать мнение профсоюзов и работников организации – должника при рассмотрении вопроса о реорганизации, продажи или ликвидации организации.

Своевременно предпринимать меры по обеспечению эффективной хозяйственной (экономической) деятельности и восстановлению платежеспособности юридического лица.

Проводить работу по выводу на стабильную работу организаций, находящихся в сложном экономическом положении, путем расширения мер по досудебному финансовому оздоровлению.

2.1.4. Разрабатывать и осуществлять меры по переподготовке и социальной поддержке работников в условиях проведения процедур, связанных с экономической несостоятельностью (банкротством) организаций, особенно градообразующих в соответствии с утвержденными в установленном порядке программами о социальной защите и содействии занятости населения.

2.1.5. Содействовать инновационно – структурному обновлению экономики области, стимулированию разработки и реализации высокоэффективных инвестиционных проектов, созданию и быстрому освоению конкурентоспособной продукции.

2.1.6. Контролировать правильность формирования и применения тарифов на оказываемые населению услуги по системе государственных минимальных социальных стандартов.

2.1.7. Предусматривать выделение средств для активизации изобретательской и рационализаторской деятельности, в том числе в организациях бюджетной сферы. Проводить смотры-конкурсы на лучшее изобретение, полезную модель и рационализаторское предложение.

2.1.8. Обеспечивать включение в коллективные договоры положений, обеспечивающих соблюдение правовых, экономических и социальных интересов и гарантий работающих.

2.1.9. Проводить постоянную работу по финансовому оздоровлению организаций, обеспечению их безубыточной работы, мобилизации трудовых коллективов на повышение производительности труда, качества выпускаемой продукции и выполняемых работ, производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, в целях сохранения постоянной занятости работников, повышения размеров оплаты их труда.

2.1.10. Поддерживать внедрение принципов достойного труда и достижение целей устойчивого развития, необходимости стимулирования энергоэффективности и ресурсосбережения, а также охраны окружающей среды и экологической безопасности. Обеспечивать рост благосостояния граждан и создавать комфортные и безопасные условия для жизни людей.

2.1.11. Вырабатывать предложения по оптимизации, в том числе снижению фискальной нагрузки.

## **2.2. Исполком:**

2.2.1. Обеспечивает реализацию государственных программ и прогнозов социально-экономического развития Минской области на период действия Соглашения.

2.2.2. При проведении реформ в сельском хозяйстве максимально сохраняет крупнотоварные сельскохозяйственные организации на основе их самокупаемости.

2.2.3. Создает благоприятные условия для осуществления предпринимательской деятельности и динамичного развития малого и среднего предпринимательства.

2.2.4. Направляет проекты нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы граждан и связанные с ними экономические интересы нанимателей, для рассмотрения и внесения замечаний и предложений другим Сторонам Соглашения и рассматривает их позицию до принятия решения.

2.2.5. Направляет Стороне профсоюзов предварительно за один месяц на согласование проекты локальных правовых актов, затрагивающие трудовые и социально-экономические интересы населения, которые при необходимости, рассматриваются на заседаниях Минского областного совета по трудовым и социальным вопросам.

2.2.6. Анализирует производственно-хозяйственную деятельность убыточных организаций, регулярно рассматривает обоснованность мер, принимаемых ими по выходу на безубыточную работу, оказывает необходимую помощь.

2.2.7. Вносит предложения по совершенствованию работы убыточных организаций совместно с представителями профсоюзов в пределах своей компетенции.

По своему решению разрабатывает и принимает меры по предупреждению несостоятельности и банкротства в отношении коммунальных организаций и находящихся на их территории организаций, не являющихся коммунальными, если это необходимо в интересах регионов и (или) государства.

2.2.8. Информировать профсоюзы об организациях, подлежащих реорганизации и продаже.

## **2.3. Наниматели:**

2.3.1. Принимают меры по обеспечению эффективной деятельности организаций, повышению конкурентоспособности продукции, созданию дополнительных рабочих мест.

2.3.2. Обеспечивают качественный, эффективный и безопасный труд коллективов, своевременную выплату заработной платы, снижение издержек производства, укрепление производственно – технологической, исполнительской и

трудовой дисциплины, сохранность государственной собственности.

2.3.3. С участием профсоюзов разрабатывают проекты локальных актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы работников.

2.3.4. С учетом предложений профсоюзов обеспечивают финансирование социальных расходов за счет прибыли, остающейся в распоряжении организаций.

2.3.5. Заключают коллективные договоры с представителями работников соответствующих профессиональных союзов или их организационных структур.

2.3.6. В соответствии с коллективным договором определяют форму и периодичность информирования работников о финансово-хозяйственной деятельности организаций, принимаемых мерах по стабилизации и развитию производства.

2.3.7. На основании коллективного договора принимают решение о выдаче займов на строительство (реконструкцию) или приобретение жилых помещений работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий.

2.3.8. Председатель профкома (либо его заместитель) вправе принимать участие в заседаниях совета директоров (наблюдательного совета) акционерного общества при рассмотрении социально-трудовых и связанных с ними экономических вопросов.

#### **2.4. Объединение профсоюзов:**

2.4.1. Участвует в выполнении обязательств Соглашения, а также программ социально-экономического развития области, государственных программ развития отраслей через систему коллективных договоров и соглашений.

2.4.2. Оказывает методическую и практическую помощь организациям по заключению коллективных договоров и контролирует их выполнение.

2.4.3. Участвует в организации всех видов соревнований в организациях области.

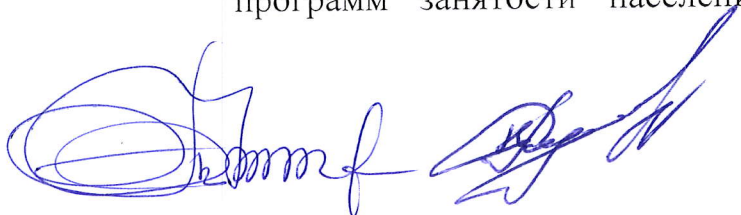
2.4.4. Предоставляет профсоюзным организациям, членам профсоюзов бесплатную юридическую помощь и консультации по вопросам применения норм действующего законодательства.

2.4.5. Проводит работу по выдвижению своих представителей-акционеров для избрания в состав Правлений или Наблюдательных советов акционерных обществ.

### **ГЛАВА 3 СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ, РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА**

#### **3.1. Стороны обязуются:**

3.1.1. Принимать меры по выполнению мероприятий государственных программ занятости населения. Не допускать массового высвобождения



работников.

3.1.2. Разрабатывать на основе взаимных консультаций программы и мероприятия, направленные на содействие занятости и социальную защиту населения в случае угрозы массовой безработицы.

Для обеспечения взаимодействия Сторон в целях предупреждения массовой безработицы рекомендуется руководствоваться следующими критериями массового увольнения работников:

3.1.2.1. в случаях ликвидации организации со списочной численностью работников 25 человек и более;

3.1.2.2. сокращение количества работников в организации в следующих размерах:


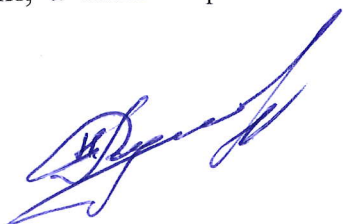

Списочная численность работников организации в среднем за последний отчетный месяц, (человек)	Удельный вес увольняемых работников от списочной численности организации (процентов)	Календарный период, в течение которого производится увольнение работников (месяцев)
До 1000	20 (но не менее 25 человек)	1
От 1001 до 2000	15	1
От 2001 до 5000	10	1
От 5001 до 10000	10	2
Свыше 10000	5	2

3.1.2.3. критерии массового увольнения работников на уровне регионов в следующих размерах:

Административно-территориальные единицы	Удельный вес увольняемых работников из организаций, расположенных на территории административно-территориальной единицы, от числа занятых в экономике административно-территориальной единицы за последний отчетный период, (процентов)	Календарный период, в течение которого производится увольнение работников (месяцев)
Область, город областного подчинения	1	2
Район, город районного подчинения, поселок городского типа	2	2

3.1.3. Проводить согласованную политику при подготовке и принятии решений в отношении неплатежеспособных организаций, направленную на предотвращение социальных конфликтов.

Предоставлять увольняемым добросовестным работникам ликвидируемых организаций, а также организаций, продаваемых как имущественный комплекс,

преимущественное право трудоустройства на не менее 80 процентов рабочих мест, вновь образуемых на базе имущества и площадях этих организаций, в соответствии с необходимой квалификацией и предъявляемыми требованиями для работы на вновь созданных рабочих местах.

3.1.4. Содействовать в трудоустройстве безработным, неспособным на равных условиях конкурировать на рынке труда, в том числе с использованием забронированных рабочих мест.

Способствовать расширению возможностей трудоустройства молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей, лиц с ограниченными возможностями.

3.1.5. При смене собственника имущества или реорганизации организации правопреемник сохраняет рабочие места для беременных женщин, одиноких матерей (отцов), воспитывающих ребенка в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), матерей (отцов), имеющих детей до 5 лет.

3.1.6. Осуществлять мониторинг рынка труда, а также мониторинг неполного рабочего времени работников организаций реального сектора экономики, принимать меры по недопущению вынужденного неполного рабочего времени.

3.1.7. В коллективных договорах предусматривать мероприятия, направленные на содействие и сохранение занятости, защиту увольняемых и иных лиц, нуждающихся в социальной защите.

3.1.8. Оказывать содействие безработным в организации самозанятости, в том числе путем предоставления субсидий в установленном законодательством порядке.

### ***3.2. Исполком и Наниматели:***

3.2.1. Информировать Объединение профсоюзов об организациях, в отношении которых планируется принимать меры досудебного оздоровления, а также неплатежеспособных организациях, в отношении которых есть основания принимать решение о проведении процедуры экономической несостоятельности или банкротства.

3.2.2. Развивают в организациях систему непрерывного профессионального обучения (в том числе внутрипроизводственного обучения), профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом приоритетов развития экономики.

Проводят стимулирование, предоставляют другие преференции для нанимателей, имеющих и создающих собственную учебную базу, организующих для работников условия для получения профильного профессионального образования.

Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах увольняемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора.

3.2.3. Осуществляют профессиональную ориентацию незанятого населения в целях оказания практической помощи в выборе профессии, смене рода занятий и повышении квалификации с учетом профессиональных

предпочтений, интересов личности и потребностей рынка труда.

3.2.4. Изменение существенных условий труда осуществляют только в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее чем за один месяц.

3.2.5. Перевод работника на контрактную форму найма, изменение условий контракта осуществляют в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за один месяц.

Одновременно с уведомлением о намерении нанимателя перевести работника на контракт наниматель вручает ему проект контракта, в котором должны быть изложены нормы статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь в части предоставления дополнительных мер стимулирования труда работников, с которыми заключен контракт.

Обсуждение содержания контракта работника – члена профсоюза производится с участием представителя соответствующей профсоюзной организации.

Наниматель обязан письменно предупредить работника не менее чем за один месяц до истечения срока действия контракта о решении продолжить или прекратить трудовые отношения на условиях контракта либо заключить трудовой договор на неопределенный срок (при соблюдении работником условий, установленных частью первой статьи 261<sup>4</sup> ТК).

3.2.6. Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры следующие положения:

3.2.6.1. работник имеет право досрочно расторгнуть контракт по его требованию по уважительной причине, препятствующей выполнению работы по трудовому договору, в связи с:

достижением общеустановленного пенсионного возраста;

беременностью работника-женщины;

необходимостью ухода за больным членом семьи;

перевода одного из супругов на работу (место службы) в другую местность;

переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

болезнью и инвалидностью;

наличием у женщины детей в возрасте до 14 лет;

зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме;

по состоянию здоровья на основании медицинского заключения (рекомендации);

предложением о трудоустройстве у другого нанимателя с полной нормой продолжительности рабочего времени, если работнику установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя;

изменением семейного положения;

поступлением на военную службу по контракту;

другие уважительные причины, определенные в коллективном договоре.

3.2.6.2. с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины наниматель:

продлевает контракт по соглашению сторон – до истечения максимального срока действия контракта, заключение нового контракта по соглашению сторон – на срок не менее трех лет, а с имеющими, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию – на максимальный срок;

заключает новый контракт 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 восемнадцати лет или двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, не допускающей (не допускающим) нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на максимальный срок с ее (его) согласия;

заключает (продлевает) контракты с работниками, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста осталось три (и менее) года, на срок не менее до достижения ими указанного возраста;

заключает новый (продлевает) контракт с работниками пенсионного возраста на период получения их детьми общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего или послевузовского образования в дневной форме получения образования, дополнительного образования взрослых в учреждениях образования и иных организациях, у индивидуальных предпринимателей, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, находящихся на территории стран Таможенного Союза.

3.2.6.3. работникам, с которыми не будут продлены сроки действия заключенных контрактов по инициативе нанимателя, предоставляет один свободный от работы день до истечения срока действия контракта, но не более трех календарных дней, с сохранением среднего заработка в порядке и на условиях, предусмотренным коллективным договором, иными локальными правовыми актами.

3.2.6.4. наниматель:

устанавливает единовременные выплаты работникам востребованных профессий, заключивших контракт сроком на пять лет. Перечень востребованных профессий определяет наниматель;

принимает дополнительные меры по материальному стимулированию труда востребованных квалифицированных работников при заключении долгосрочных контрактов;

предоставляет дополнительные гарантии работникам, заключившим контракт сроком на пять лет;

устанавливает лицам пенсионного возраста при заключении ими контрактов единовременные выплаты, размер которых определяется в зависимости от срока заключаемого контракта;

не допускает снижения размеров оплаты труда, в том числе стимулирующих выплат, установленных по занимаемым должностям служащих (профессиям рабочих), работникам после достижения ими пенсионного возраста.

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

3.2.8. Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях условия и порядок обеспечения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников не реже, чем в сроки, установленные действующим законодательством.

3.2.9. Обеспечивают соблюдение режима рабочего времени, точный учет фактически отработанного рабочего времени каждого работника. Предоставляют работникам своевременно и в полном объеме компенсации за работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни, сверхурочное время.

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

3.2.11. Предусматривают в коллективных договорах применение гибких форм занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении работников (матери (отцу), воспитывающих детей в возрасте до четырнадцати лет.

### **3.3. Исполком:**

3.3.1. Разрабатывает областные мероприятия по содействию занятости населения, предусматривает в них комплекс активных форм обеспечения занятости населения и регулирования рынка труда.

3.3.2. Информировывает Объединение профсоюзов и Нанимателей о состоянии рынка труда, работе, проводимой по его регулированию.

3.3.3. Регулярно информирует население через СМИ о рынке труда, возможностях службы занятости населения по трудоустройству, обучению и переподготовке увольняемых работников, а также профессиях, пользующихся устойчивым спросом.

Проводит комплекс мер по выводу на стабильную работу предприятий, подчиненных местным исполнительным и распорядительным органам, находящиеся в сложном экономическом положении, путем реализации мер по досудебному оздоровлению.

Организует взаимодействие с республиканскими органами государственного управления для принятия необходимых решений по обеспечению стабильной работы и досудебному оздоровлению подчиненных республиканским органам государственного управления организаций.

Организует взаимодействие с республиканскими органами государственного управления для принятия необходимых решений по обеспечению стабильной работы и досудебному финансовому оздоровлению подчиненных республиканским органам государственного управления организаций.

3.3.4. Реализовывает нормы статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь в организациях бюджетной сферы в части предоставления дополнительных мер стимулирования труда работников, с которыми заключен контракт.

3.3.5. Осуществляет мониторинг случаев установления неполного рабочего времени работникам организаций реального сектора экономики. Ежемесячно информирует Объединение профсоюзов о его результатах и принимает меры по недопущению установления вынужденного неполного рабочего времени.

3.3.6. Содействует развитию системы профессионального образования и обучения, а также обеспечению соответствия трудовых ресурсов потребностям экономики путем развития опережающего профессионального обучения.

#### **3.4. Наниматели:**

3.4.1. Принимают меры по недопущению массового сокращения работников. Уведомляют не менее чем за три месяца профсоюзы и службу занятости о ликвидации или реорганизации организаций, их структурных подразделений, полной или частичной приостановке производства по инициативе нанимателя, собственника или уполномоченного им органа управления, влекущих сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

Разрабатывают совместные согласованные меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению.

Принимают меры по трудоустройству увольняемых в результате сокращения численности или штата работников, в том числе путем переобучения за счет средств организаций другим должностям служащих (профессиям рабочих), по которым в организациях имеются вакансии.

3.4.2. Проводят социально ответственное реструктурирование (реорганизацию) организаций.

При реорганизации (реструктуризации) организации в целях развития и внедрения аутсорсинга наниматели совместно с профсоюзом разрабатывают мероприятия, обеспечивающие сохранение и защиту трудовых и социальных гарантий высвобождаемых (переводимых во вновь созданную организацию) работников на уровне, достигнутом в прежней организации до реорганизации, в течение не менее трех лет, проводят при этом необходимую разъяснительную работу в коллективе.

3.4.3. Рекомендуют осуществлять расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе нанимателя с предварительного согласия соответствующей профсоюзной организации, за исключением расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным абзацами третьим, седьмым и восьмым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

3.4.4. Вправе оказывать материальную помощь работникам, потерявшим работу вследствие сокращения численности или штата работников в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором.

3.4.5. Оставляют за работниками, уволенными по сокращению численности или штата, право пользования детскими дошкольными учреждениями, оздоровительными и медицинскими учреждениями, принадлежащими организациям, на период нахождения на учете в службе занятости.

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

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

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

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в организации;

женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей, супруги которых призваны на срочную военную службу (на период срока службы).

3.4.7. Рекомендуют включать в коллективные договоры и соглашения обязательства по выплате выходных пособий работникам в связи с выходом их на пенсию в размере до девяти среднемесячных заработных плат в зависимости от финансового состояния организаций.

3.4.8. При увольнении работника в связи с невыполнением или ненадлежащим выполнением условий трудового договора или контракта нанимателем, работнику производится выплата компенсации в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

3.4.9. Исходя из финансово-экономического положения, наниматель вправе выплачивать выходное пособие при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта, в случае если такое решение принято нанимателем по отношению к работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, в размере не менее его среднемесячной заработной платы.

3.4.10. Предусматривают в коллективных договорах согласование с профсоюзом графика трудовых отпусков.

3.4.11. Предоставляют работникам дополнительные отпуска, в том числе за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы, ненормированный рабочий день, продолжительный стаж работы, социальные и поощрительные отпуска в соответствии с законодательством, а также на условиях и в порядке, предусмотренном коллективным договором.

3.4.12. Предоставляют работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, отпуска в летнее или другое удобное для них время с учетом особенностей и возможностей организации.

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

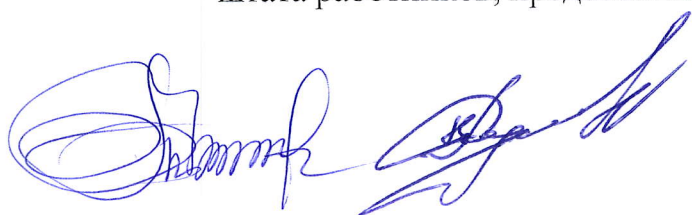
3.4.14. Могут предоставлять работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (тарифного оклада) при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно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

3.4.15. Осуществляют ежемесячные доплаты обучающимся по востребованным в организации специальностям по договорам о целевой подготовке специалистов, рабочих, служащих в размере, определяемом коллективным договором, но не ниже установленного законодательством.

### ***3.5. Объединение профсоюзов:***

3.5.1. Проводит работу по включению в коллективные договоры мероприятий, направленных на сохранение, увеличение объемов работ, числа рабочих мест, переподготовку увольняемых работников, предоставление им льгот и компенсаций сверх установленных законодательством, а также мероприятий по профессиональному обучению и повышению квалификации работников.

3.5.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением нанимателями (организациями) требований законодательства и условий коллективных договоров (соглашений) при приеме на работу, увольнении, сокращении численности или штата работников, предоставлении им льгот и гарантий.



3.5.3. Оказывает материальную помощь малоимущим, безработным бывшим работникам, членам профсоюза по ходатайству профсоюзной организации.

3.5.4. Принимает участие в разработке социальных планов реструктуризации организаций, направленных на содействие занятости высвобождаемых работников и минимизацию социальных издержек, связанных с оптимизацией численности.

## **ГЛАВА 4 ОПЛАТА ТРУДА, ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ЖИЗНИ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИЩЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

### **4.1. Стороны обязуются:**

4.1.1. Проводить совместную работу, направленную на обеспечение права работника на справедливое и достойное вознаграждение за труд, защиту экономических и социальных интересов.

Прорабатывать вопрос, в том числе путем инициирования внесения дополнений в законодательство, о мерах по защите материальных прав работников в случае экономической несостоятельности или банкротства организации.

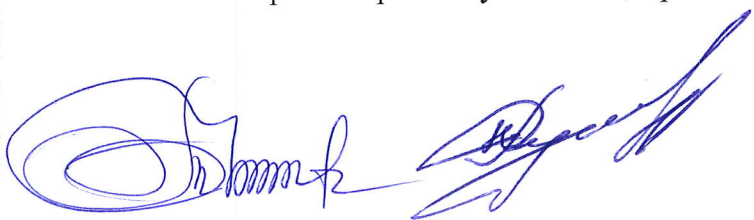
4.1.2. Вопросы установления и изменений форм, систем, размеров оплаты труда, материального стимулирования, формы выплаты заработной платы, вознаграждений, материальной помощи, индексации доходов, использования прибыли коммерческих организаций и внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающимися в распоряжении бюджетных организаций, решать через локальные правовые акты организаций и включать в коллективные договоры по согласованию с профсоюзными комитетами (иными профсоюзными органами), если иное не предусмотрено законодательством.

4.1.3. Обеспечить в 2026 – 2028 годах темпы роста реальной и номинальной среднемесячной заработной платы в целом по области в соответствии с показателями прогноза социально-экономического развития Минской области.

4.1.4. Принимать меры по повышению размеров оплаты труда и сокращению количества организаций, имеющих среднюю заработную плату ниже уровня 150 процентов минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь.

4.1.5. Обеспечивать минимальный размер оплаты труда работников не ниже уровня минимальной заработной платы, установленной законодательством.

4.1.6. Оказывать содействие работникам бюджетной сферы и пенсионерам, проживающим в сельской местности, по предоставлению услуг в обработке приусадебных участков, продаже сельскохозяйственной продукции, выделению транспорта на условиях, применяемых для основных работников организации.



4.1.7. На основании локальных правовых актов организаций рекомендуют обеспечивать дальнейшее совершенствование систем оплаты труда. Обеспечивают проведение работы по повышению тарифной ставки (тарифного оклада) в общей структуре заработной платы как гарантированного дохода работника.

4.1.8. Содействовать:

осуществлению профессионального пенсионного страхования работников, занятых в особых условиях и отдельными видами профессиональной деятельности; внедрению и развитию схем добровольного страхования дополнительных пенсий и медицинских расходов, в том числе за счет собственных средств организаций, добровольного дополнительного страхования в виде дополнительной пенсии работников и руководителей организаций (с учетом определенных заслуг или периода пребывания в должности не менее пяти лет).

расширению участия работников во внедрении программы добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии с финансовой поддержкой государства («три плюс три») в соответствии Указом Президента Республики Беларусь от 27 сентября 2021 г. № 367 «О добровольном страховании дополнительной накопительной пенсии».

4.1.9. Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры положения о сохранении среднего заработка за работниками организаций, участвующими в отраслевых и межотраслевых спартакиадах, официальных областных, районных (городских) спортивных мероприятиях, а также работниками, участвующими во всех видах местных (районных, городских), областных, республиканских и международных смотров-конкурсов художественной самодеятельности, фестивалях, других культурно-массовых мероприятиях, иных мероприятиях, а также работниками, участвующими в международных, республиканских, областных, и местных (районных, городских) смотров-конкурсов художественной самодеятельности, фестивалях, других культурно-массовых мероприятиях.

4.1.10. Проводить совместную работу по предоставлению жилых помещений коммерческого использования (арендного жилья): молодым специалистам, получившим образование за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, прибывшим на работу по распределению, направленным на работу в соответствии с договором о целевой подготовке специалиста; гражданам, проживающим в сельской местности и работающим в организациях сельского хозяйства, в иных организациях, обслуживающих эту отрасль, а также работающим в санаториях, реабилитационных центрах, расположенных в сельской местности.

4.1.11. Включать в коллективные договора:

4.1.11.1. рекомендации по оказанию шефской помощи одиноким неработающим пенсионерам, ветеранам и инвалидам, утратившим по уважительным причинам связь с организациями, в которых они работали, а также проживающими в учреждениях социального обслуживания на условиях коллективного договора;

4.1.11.2. положения, предусматривающие:

развитие системы стимулирования работников в области качества; гарантии по постоянному повышению квалификации работников.

**4.2. Исполком:**

4.2.1. Обеспечивает поэтапное сближение уровня соотношения заработной платы работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, и заработной платы работников в целом по республике до уровня не ниже 80 процентов.

4.2.2. Обеспечивает своевременную выплату заработной платы работникам бюджетной сферы не реже 2-х раз в месяц в дни, определенные коллективным договором или местным соглашением, и среднего заработка за время трудового и социального отпуска с сохранением средней заработной платы – не позднее, чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

4.2.3. Ежеквартально информирует Объединение профсоюзов об уровне среднемесячной заработной платы работников по видам экономической деятельности.

4.2.4. Предусматривает планирование (выделение) средств на дополнительные меры стимулирования труда работников, с которыми заключены контракты.

4.2.5. Обеспечивает выделение льготных кредитов, субсидий гражданам, состоящим на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий.

4.2.6. Обеспечивает централизованную доставку топлива пенсионерам, работникам учреждений бюджетной сферы, проживающим в сельской местности.

4.2.7. Обеспечивает адресную социальную помощь гражданам, оказавшимся в категории малоимущих, используя заявительный принцип государственной поддержки.

4.2.8. Принимает меры по возведению в сельских населенных пунктах и в малых городских поселениях не менее 40 процентов всего объема ввода жилых помещений.

Содействует в обеспечении своевременного строительства объектов здравоохранения и образования, в том числе учреждений дошкольного образования, во вновь застраиваемых кварталах городов области.

Информирует Объединение профсоюзов и население два раза в год о количестве выделенного социального жилья по категориям граждан.

4.2.9. Контролирует внедрение социальных стандартов по обслуживанию населения во всех районах и городах области и информирует об этом Объединение профсоюзов.

Прорабатывает вопрос о содействии развитию внебюджетного сектора здравоохранения.



### **4.3. Наниматели:**

4.3.1. Применяют в организациях гибкие условия оплаты труда, направленные на усиление мотивации работников по повышению производительности труда.

В случае задержки выплаты производят индексацию задержанных сумм в полном размере на момент выплаты на индекс роста потребительских цен.

4.3.2. Проводят работу по изменению условий оплаты труда работников в целях повышения доли тарифной ставки (тарифного оклада), в среднемесячной заработной плате путем совершенствования состава заработной платы в соответствии с действующим законодательством. Установление, замену и пересмотр норм труда производят с участием профсоюзного комитета.

Производят доплаты: за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от класса и степени вредности условий труда; за работу в ночное время или в ночную смену; за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни, оплату простоя не по вине работника в размерах, предусмотренных коллективным договором, но не ниже уровня, гарантированного законодательством.

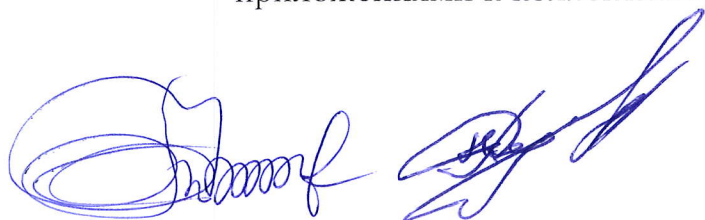
Создают в организациях резервный фонд заработной платы за счет отчислений от прибыли, остающейся в распоряжении организации после налогообложения. Конкретный размер резервного фонда, основания, порядок его создания и использования определяется коллективным договором.

При введении новых условий оплаты труда не допускают снижения размеров заработной платы работников на момент их введения.

4.3.3. Производят выплату заработной платы не реже двух раз в месяц, как правило, не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным. В случае нарушений сроков выплаты заработной платы, среднего заработка за время трудового отпуска и других выплат, установленных коллективными договорами, причитающуюся работникам сумму индексируют в порядке и размерах, определенных коллективным договором, но не ниже установленного законодательством размера.

4.3.4. Производят индексацию заработной платы работников при превышении 5-процентного порога индекса потребительских цен в соответствии с коллективными договорами организаций, но не ниже нормативов, устанавливаемых Правительством Республики Беларусь для организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями.

4.3.5. Разрабатывают и обеспечивают выполнение положений о премировании работников и присвоении им более высокой квалификации за разработку и реализацию эффективных мер по экономии и рациональному использованию топливно-энергетических и материальных ресурсов, участие в изобретательской и рационализаторской деятельности, которые могут являться приложениями к коллективному договору.



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

4.3.7. Производят поощрения работников в честь празднования профессиональных праздников, предусмотренными в коллективных договорах и других локальных правовых актах.

4.3.8. Устанавливают в коллективных договорах либо в отдельных локальных правовых актах размер оплаты и условия предоставления одного свободных от работы дней матери (отцу), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет.

4.3.9. Рекомендовать при предоставлении трудового отпуска работникам производить выплату материальной помощи на оздоровление в порядке и размере, установленном коллективным договором.

4.3.10. Производят выплату пособий семьям, воспитывающим детей, одновременно с выплатой заработной платы.

4.3.11. Включают в состав аттестационных и тарифно-квалификационных комиссий по присвоению работникам разрядов, классов, категорий представителей профсоюзных комитетов.

4.3.12. Стороны рекомендуют выделять средства на улучшение жилищных условий работников, в том числе молодых специалистов, в размерах, определяемых коллективными договорами, при наличии на эти цели денежных средств.

4.3.13. 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, а также для молодых работников в соответствии с законодательством.

4.3.14. Совместно с профсоюзами в положениях об оплате (организации оплаты) труда организаций разрабатывают механизм заинтересованности всех работников в создании здоровых и безопасных условий труда, зависимости уровня оплаты труда от соблюдения требований охраны труда.

4.3.15. Обеспечивают работникам условия для приема горячей пищи. На основании коллективного договора производят удешевление стоимости питания, а также другие компенсационные выплаты.

4.3.16. Производят компенсацию работникам, привлекаемым по производственной необходимости к дежурству, в том числе на дому, на условиях, предусмотренных коллективным договором.

4.3.17. Вправе предусматривать в коллективных договорах меры поощрения работников, активистов профсоюзного движения за работу по наставничеству, за результативность воспитательной и профилактической деятельности с обязанными лицами, которые в соответствии с законодательством обязаны возмещать государству расходы по содержанию их детей.

4.3.18. Содействуют на условиях коллективного договора ветеранским организациям в осуществлении ими уставной деятельности, оказывают материальную и хозяйственную помощь неработающим пенсионерам и ветеранам в соответствии с законодательством.

4.3.19. Стимулируют работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по должностям служащих (профессиям рабочих), востребованным в организации.

4.3.20. Производят выплату единовременной материальной помощи молодым специалистам, уволенным после прохождения срочной военной службы, альтернативной службы, принятым на прежнее место работы.

4.3.21. Предоставляют работнику не более трех календарных дней с сохранением среднего заработка в случае рождения ребенка, регистрации заключения брака, смерти близких родственников (членов семьи), по другим уважительным причинам, предусмотренным коллективным договором, по каждой из причин.

#### **4.4. Объединение профсоюзов:**

4.4.1. Оказывает методическую и практическую помощь профсоюзным организациям по заключению коллективных договоров, установлению в них дополнительных социально-экономических и правовых гарантий для работников.

4.4.2. Осуществляет правовое просвещение и обучающие мероприятия по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, по социально-экономическим вопросам профсоюзного актива области.

4.4.3. Обеспечивает защиту прав и законных интересов членов профсоюза по вопросам социально-трудовых отношений, в том числе контролируют своевременность и полноту выплаты заработной платы. Выходят с инициативой по привлечению к ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде и условия коллективного договора.

4.4.4. Информировать Исполком о фактах несвоевременной выплаты заработной платы.

4.4.5. Предоставляет в установленном порядке социальную (материальную) помощь в виде денежных средств, другого имущества ветеранам Великой Отечественной войны, труда, воинам-интернационалистам, малообеспеченным семьям, иным категориям граждан.

4.4.6. Проводит работу по принятию от населения предложений по совершенствованию ситуации на потребительском рынке для эффективного взаимодействия граждан, общественности и местных органов власти в целях обеспечения ценовой доступности, качества товаров и услуг, представленных на потребительском рынке.

## ГЛАВА 5 ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

### **5.1. Стороны обязуются:**

5.1.1. Проводить совместную работу, направленную на реализацию государственной политики в области охраны труда и экологической безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни, здоровья работников и своевременное производство всех видов выплат в случаях связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника в результате несчастного случая на производстве путем включения данных норм в отраслевые и местные тарифные соглашения, а также в коллективные договоры.

При бюджетном финансировании организаций предусматривать выделение средств на эти цели.

5.1.2. Разрабатывать и выполнять мероприятия, направленные на предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также на сокращение количества рабочих мест, находящихся в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам и нормам по охране труда.

5.1.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.4. Контролировать ход выполнения мероприятий по охране труда, включенных в коллективные договоры и соглашения.

5.1.5. Проводить разъяснительную работу в трудовых коллективах по вопросам личной безопасности, контроля самочувствия и состояния здоровья работников в процессе трудовой деятельности, содействовать обучению работников методам оказания первой (доврачебной) медицинской помощи.



### **5.2. Исполком:**

5.2.1. Осуществляет ежегодно разработку и реализацию мер по охране труда в соответствии с действующим законодательством.

5.2.2. Осуществляет постоянный контроль экологической обстановки в районах области, недопущения сбросов и выбросов загрязняющих веществ в окружающую среду и информирует население о применяемых мерах по ее оздоровлению.

5.2.3. Реализует мероприятия по наведению порядка на земле и благоустройству территорий населенных пунктов Минской области.

5.2.4. Обеспечивает контроль противопожарной безопасности в организациях бюджетной сферы.

5.2.5. Организует работу комиссии Исполкома для проверки знаний по вопросам охраны труда членов комиссий рай (гор) исполкомов, руководителей областных организаций, их заместителей, ответственных за организацию охраны труда, главных специалистов организаций, работников служб охраны труда (специалистов по охране труда), членов комиссий областных организаций для проверки знаний работающих по вопросам охраны труда.

### **5.3. Наниматели:**

5.3.1. На основании коллективных договоров обеспечивают:

5.3.1.1. выполнение мероприятий по охране труда и выделение средств на их финансирование в размере не менее 2 процентов фонда оплаты труда;

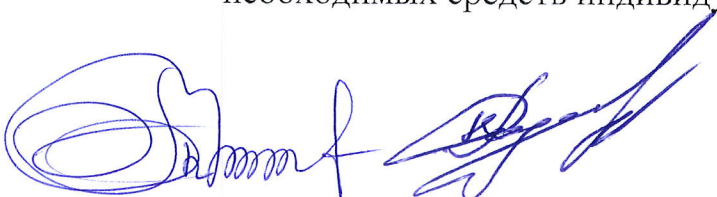
5.3.1.2. безопасность при эксплуатации территории, капитальных строений (зданий, сооружений), изолированных помещений, оборудования, ведении технологических процессов и применении в производстве материалов, химических веществ, а также контроль за использованием и правильным применением средств индивидуальной защиты и средств коллективной защиты. Если территория, капитальное строение (здание, сооружение), изолированное помещение, оборудование используются несколькими нанимателями, то обязанности по обеспечению требований по охране труда исполняются ими совместно на основании письменного соглашения;

5.3.1.3. условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям по охране труда;

5.3.1.4. организацию в соответствии с установленными нормами санитарно-бытового обеспечения, медицинского обслуживания работников;

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

5.3.1.6. предоставление 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, необходимых средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих




средств в соответствии с установленными нормами, а также предоставление их сверх нормативов в случае наличия объективных причин;

5.3.1.7. контроль за соблюдением законодательства об охране труда работниками;

5.3.1.8. контроль за уровнями и концентрациями вредных производственных факторов;

5.3.1.9. разработку, внедрение и поддержание функционирования 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;

5.3.1.10. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, оказанию потерпевшим при несчастных случаях на производстве необходимой помощи, их доставке в организацию здравоохранения;

5.3.1.11. поддержку и принятие мер по применению разработанной Международной ассоциацией социального обеспечения (МАСО) Концепции «нулевого травматизма» и её семи «золотых правил», а именно:

- 1) стать лидером – показать приверженность принципам;
- 2) выявлять угрозы – контролировать риски;
- 3) определять цели – разрабатывать программы;
- 4) создать систему безопасности и гигиены труда – достичь высокого уровня организации;
- 5) обеспечивать безопасность и гигиену на рабочих местах, при работе со станками и оборудованием;

6) повышать квалификацию – развивать профессиональные навыки;

7) инвестировать в кадры – мотивировать посредством участия;

5.3.1.12. принятие локальных правовых актов, содержащих требования по охране труда;

5.3.1.13. проведение аттестации рабочих мест в случаях, предусмотренных законодательством;

5.3.1.14. обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний работников по вопросам охраны труда в установленном порядке;

5.3.1.15. организацию проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и предсменных (перед началом работы, смены) медицинских осмотров либо освидетельствования отдельных категорий работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья;

5.3.1.16. информирование работников при приеме на работу и в период работы о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной

защиты, компенсациях по условиям труда, установленных законодательством Республики Беларусь и коллективным договором;

5.3.1.17. 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;

5.3.1.18. пропаганду и внедрение передового опыта безопасных методов труда и сотрудничество с работниками, их полномочными представителями в области охраны труда;

5.3.1.19. назначение 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;

5.3.1.20. возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работников, в соответствии с законодательством.

5.3.2. Стороны рекомендуют включать в коллективные договора следующие положения:

5.3.2.1. выплату единовременной материальной помощи за вред, причиненный здоровью и жизни работника в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания (помимо установленного законодательством возмещения вреда) по вине нанимателя:

семье погибшего по вине нанимателя на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, материальной помощи в размере не менее десяти 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 – в размере не менее одного среднемесячного заработка, исчисленного за двенадцать последних месяцев работы, предшествующих месяцу, в котором произошло трудовое увечье либо месяцу, с которого установлена степень утраты (потери) трудоспособности в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, за каждый процент утраты (потери) трудоспособности.

Выплата единовременной материальной помощи в результате несчастного случая, повлекшего смерть работника, производится по результатам специального расследования несчастного случая на производстве одновременно либо частями в соответствии с коллективным договором.

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

5.3.2.3. оказание содействия общественным инспекторам по охране труда в деле осуществления общественного контроля и принятие мер по устранению выявленных нарушений законодательства Республики Беларусь об охране труда;

5.3.2.4. предоставление оплачиваемого рабочего времени общественным инспекторам по охране труда и членам комиссий по охране труда до 4 часов в неделю по согласованному с нанимателем и профсоюзным комитетом графиком для выполнения возложенных на них обязанностей, а также освобождение их от работы на время обучения по вопросам охраны труда, с сохранением на эти периоды среднего заработка;

5.3.2.5. ежемесячную выплату за счет собственных средств в размере не менее 10 процентов месячной тарифной ставки (тарифного оклада), оклада общественным инспекторам по охране труда в зависимости от результатов их участия в осуществлении общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и с учетом предложений профсоюзного комитета;

5.3.2.6. обеспечение за счет собственных средств, при их наличии, ежегодного двенадцатидневного оздоровления работников, занятых на работах с особо вредными и (или) особо тяжелыми условиями труда, а также с вредными и тяжелыми условиями труда, согласно спискам № 1 и № 2, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 мая 2005 г. № 536;

5.3.2.7. применение мер поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда.

5.3.3. Признают право работника на отказ от выполнения работы, если условия труда не соответствуют требованиям техники безопасности и угрожают жизни и здоровью работника и (или) окружающих, а также при непредоставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда.

Изучают и рассматривают с участием представителей профсоюзного органа, правовых и технических инспекторов труда случаи отказа работников от выполнения работ, которые непосредственно угрожают их жизни и здоровью, а также жизни и здоровью окружающих, непредоставления необходимых средств индивидуальной защиты, а также случаи расторжения трудовых договоров (контрактов) по указанной причине.

При невозможности перевода работнику оплачивают время простоя (не по его вине) по нормам, установленным коллективным договором, но не ниже предусмотренных законодательством. При необходимости наниматель вправе за счет собственных средств обеспечить обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему за весь период обучения среднего заработка.

5.3.4. Обеспечивают включение в трудовые договоры (контракты) с руководителями организаций и другими руководящими работниками положений об оплате их труда в зависимости от снижения уровня производственного травматизма, соблюдения требований по охране труда.

#### **5.4. Наниматели и Объединение профсоюзов:**

5.4.1. Рекомендуют вносить в коллективные договоры, соглашения положения о содействии и сотрудничестве профсоюзов с нанимателями (организациями) в деле обеспечения здоровых условий труда с целью предотвращения несчастных случаев на производстве.

5.4.2. Рассматривают возможность включения в коллективные договоры обязательств по добровольному страхованию медицинских расходов работников, по выделению средств на проведение профилактической иммунизации, от несчастных случаев.

#### **5.5. Объединение профсоюзов:**

5.5.1. Осуществляет через технических (главных технических) инспекторов труда, общественных инспекторов по охране труда, других уполномоченных представителей профсоюзов общественный контроль соблюдения законодательства об охране труда.

5.5.2. Проводит совместно с нанимателями (организациями) анализ итогов аттестации рабочих мест с целью улучшения условий труда на данных рабочих местах.

5.5.3. Разрабатывает методические рекомендации профсоюзному активу области по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства, правил и норм по охране труда и экологии, проводит обучение профактива.

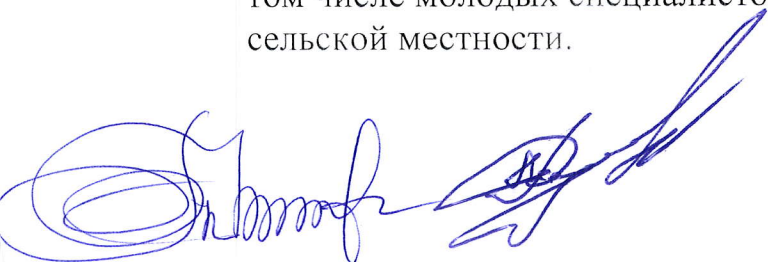
5.5.4. Защищает интересы работников-членов профсоюза, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

5.5.5. Совместно с нанимателями (организациями) проводит смотр-конкурсы на лучшую организацию работы по охране труда в организациях районов и области.

## **ГЛАВА 6 ГАРАНТИИ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

### **6.1. Стороны обязуются:**

6.1.1. Способствовать созданию условий для повышения качества жизни молодежи, снижению уровня миграции, текучести кадров молодых граждан, в том числе молодых специалистов, молодых рабочих (служащих), работающих в сельской местности.



6.1.2. Обеспечивать при участии органов образования, молодежных организаций, временную занятость учащейся и студенческой молодежи, изъявившей желание работать в свободное от учебы время.

6.1.3. Проводить конкурсы «Лучший по профессии» среди рабочей молодежи и молодых специалистов различных отраслей.

6.1.4. Организовывать и проводить соревнования среди молодежных экипажей, молодых животноводов и работников других профессий.

6.1.5. Обеспечивать предоставление актуальной информации о деятельности социальных партнеров в области молодежной политики для размещения на информационных ресурсах Объединения профсоюзов.

6.1.6. Создавать благоприятные условия для работников с семейными обязанностями, совмещения профессиональных функций и равноправного родительства.

6.1.7. Оказывает содействия в решении вопросов обеспечения жильем выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями.

6.1.8. Информировать физических лиц, о наличии льгот по уплате подоходного налога при сдаче внаем жилых помещений молодым специалистам, молодым рабочим (служащим).

## **6.2. Исполком:**

6.2.1. Продолжает практику установления для студенческой и учащейся молодежи льготного порядка пользования в свободное от занятий время ведомственными зрелищными, культурно-просветительскими и физкультурно-оздоровительными учреждениями.

6.2.2. Сохраняет на достигнутом уровне количество бесплатных и льготных путевок в детские оздоровительные учреждения для детей из социально незащищенных категорий семей (детей из многодетных, неполных семей, детей одиноких матерей (отцов), опекунов, детей-инвалидов, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей).

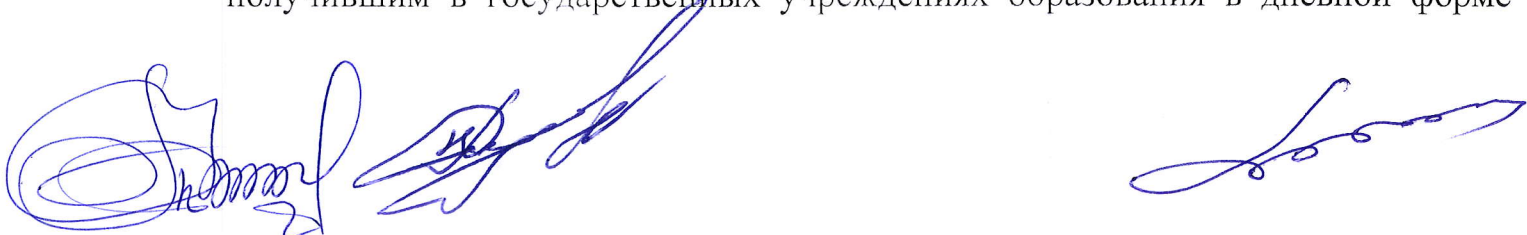
6.2.3. Проводит областные и местные конкурсы проектов в области малого предпринимательства среди молодежи.

6.2.4. Оказывает содействие в развитии системы диетического питания в столовых, обслуживающих обучающихся учреждений образования.

## **6.3. Исполком и Наниматели:**

6.3.1. Организовывают в районах и городах области проведение профориентационной работы с учащимися учреждений образования.

6.3.2. Предоставляют гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством Республики Беларусь выпускникам, получившим в государственных учреждениях образования в дневной форме



получения образования высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование.

6.3.3. Организуют работу в соответствии с действующим законодательством по формированию списков на получение льготных кредитов выпускникам государственных учреждений образования, приступивших к работе по распределению не по месту жительства родителей, на приобретение домашнего имущества в течение двух лет после окончания учреждений образования.

6.3.4. Предоставляют учебные отпуска с сохранением средней заработной платы работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение высшего, среднего специального образования в вечерней или заочной форме получения образования и послевузовского образования по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами (на подготовку специалистов, коллективным или трудовым) продолжительностью, определенной учебными программами. Аналогичным работникам, при отсутствии направления (заявки) нанимателя, заключенного с нанимателем соответствующего договора на подготовку специалиста либо иных оснований, предусмотренных в коллективном или трудовом договоре, предоставляют учебный отпуск той же продолжительности без сохранения заработной платы.

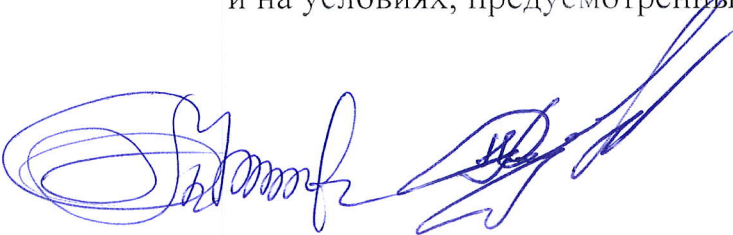
6.3.5. Проводят в рамках Дня семьи областные и региональные мероприятия с молодыми семьями, в том числе конкурсы «Мама, папа и я – дружная семья», «Семь + Я = Семья» и др.

#### **6.4. Наниматели:**

6.4.1. Устанавливают пониженные нормы выработки для молодых рабочих, окончивших учреждения образования, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, общеобразовательные учреждения или прошедших профессиональное обучение непосредственно на производстве. Конкретные размеры понижения нормы выработки и сроки действия норм определяются коллективными договорами.

6.4.2. Обеспечивают выделение финансовых средств на выполнение положений коллективных договоров, предусматривающих дополнительные льготы и гарантии молодежи.

6.4.3. Осуществляют ежемесячные компенсационные выплаты выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, в целях компенсации расходов за наем жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу, и не менее трех лет после окончания указанного срока при условии продолжения работы у нанимателя, к которому выпускник был распределен (направлен), перераспределен учреждением образования в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором.



6.4.4. Обеспечивают своевременную подготовку находящихся на балансе организаций, детских оздоровительных лагерей к летнему сезону.

6.4.5. Способствует материальной поддержке молодых специалистов, молодых рабочих (служащих), направляя средства на возмещение расходов по найму жилья, компенсацию стоимости проезда до места работы, оказание материальной помощи и др.

### **6.5. Объединение профсоюзов:**

6.5.1. Проводит работу по обеспечению государственной поддержки и приоритетного бюджетного финансирования областных программ по работе с молодежью, областного плана действий по улучшению положения детей и их прав, в вопросах развития культуры, спорта, детского и семейного отдыха.

6.5.2. Устанавливает стипендии за высокие достижения в учебе, активное участие в работе профсоюзных организаций, победителям олимпиад, конкурсов студентам и учащимся учебных заведений, находящихся на профсоюзном обслуживании.

6.5.3. Предусматривает ежегодное выделение средств профсоюзного бюджета в рамках благотворительной акции «Профсоюзы – детям» на оказание помощи детским домам, школам-интернатам, социальным приютам, воспитывающим детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей. Ежегодно в дни новогодних и рождественских праздников проводит благотворительные утренники для детей-сирот, инвалидов, детей из малообеспеченных семей.



6.5.4. Проводит в дни новогодних и рождественских праздников благотворительные утренники для детей-сирот, инвалидов, детей из малообеспеченных семей.

6.5.5. Участвует в подготовке и проведении мероприятий по оздоровлению детей работников организаций.

Совместно с Минским областным управлением Республиканского центра по оздоровлению и санаторно-курортному лечению населения и Нанимателями ходатайствует перед Советом Министров Республики Беларусь об установлении дотации из средств государственного социального страхования на оплату стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря.

Принимает участие в удешевлении путевок в детские оздоровительные лагеря для работников-членов профсоюза организаций.

6.5.6. Проводит семинары по теме «Трудовая молодежь – будущее профсоюзов».



## ГЛАВА 7

### РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ, ОБРАЗОВАНИЯ, ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ, СПОРТА, ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ И ОТДЫХА НАСЕЛЕНИЯ

#### **7.1. Стороны обязуются:**

7.1.1. Проводить политику, направленную на всестороннее развитие культуры, спорта, туризма, детского и семейного отдыха, пропаганду здорового образа жизни населения области.

7.1.2. Проводить на условиях совместного финансирования культурно-массовые, спортивные мероприятия для жителей области, новогодние мероприятия (новогодние елки), мероприятия по возрождению национальной культуры.

#### **7.2. Исполком:**

7.2.1. Осуществляет бюджетное финансирование отраслей социальной сферы в полном объеме, разрабатывает мероприятия по их развитию в соответствии с системой государственных социальных стандартов по обслуживанию населения.

7.2.2. Не допускает необоснованного закрытия, перепрофилирования учреждений здравоохранения, образования и культуры.

7.2.3. Формирует единый календарь спортивных, физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятий с трудящимися области.

7.2.4. Предусматривает возможность выделения средств из бюджета на:

7.2.4.1. ежегодное пополнение библиотечного фонда;

7.2.4.2. оказание государственной поддержки в виде субсидий клубам по игровым видам спорта согласно действующему законодательству;

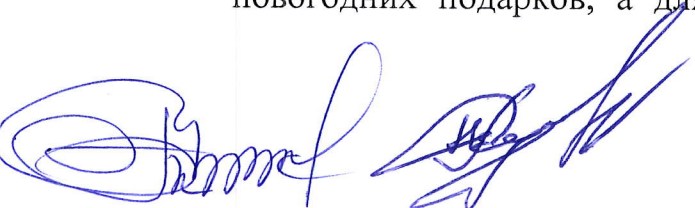
7.2.4.3. стимулирование спортсменов в достижении высоких спортивных результатов и за успешное выступления спортсменов на международных и республиканских соревнованиях;

7.2.4.4. содержание и ремонт спортивных объектов.

7.2.5. Оказывает организационно-методическую и иную помощь специализированным учебно-спортивным учреждениям (спортивным школам) Федерации профсоюзов Беларуси, расположенным на территории Минской области, для их стабильного функционирования.

#### **7.3. Наниматели:**

7.3.1. Отчисляют денежные средства в соответствии с коллективным договором в размере не менее 0,15 процента фонда оплаты труда действующим у них профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, организации новогодних мероприятий (новогодних елок), удешевления стоимости детских новогодних подарков, а для бюджетных организаций и иных организаций,



получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций,- с учетом финансовых возможностей за счет средств от приносящей доходы деятельности.

7.3.2. Принимают меры по недопущению закрытия, перепрофилирования социально-культурных объектов, обеспечению полноценного функционирования, содержания, ремонта и реконструкции спортивных сооружений, находящихся на балансе организаций.

7.3.3. Рассматривают возможность введения в штат организаций с числом работающих свыше 300 человек должности инструктора-методиста по физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой и туристской работе, в части организаций, финансируемых из бюджета – согласно действующему законодательству.

7.3.4. Предусматривают в коллективных договорах и обеспечивают доставку работников к месту работы на служебном транспорте в случае отсутствия у них возможности добираться до места работы на общественном транспорте.

7.3.5. Производят частичную оплату стоимости путевок на ежегодное оздоровление работников в санаторно-курортных учреждениях Республики Беларусь в порядке, предусмотренном коллективными договорами организаций, 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 включают представителей профсоюза.

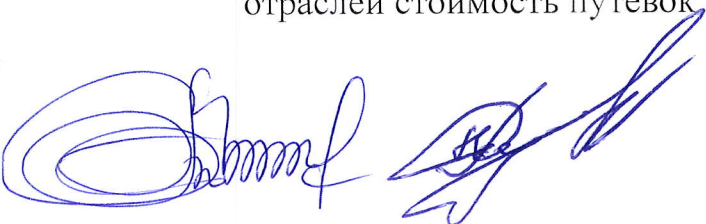
7.3.6. Реализуют производимую сельскохозяйственными организациями продукцию в количестве, определенном коллективным договором, оказывают услуги по ценам, установленным для работников сельскохозяйственных организаций, в целях поддержки и социальной защиты работающих в сельской местности работников бюджетной сферы и других отраслей.

#### ***7.4. Объединение профсоюзов:***

7.4.1. Принимает участие в проведении в организациях всех форм собственности соревнований по профессиональному мастерству в целях повышения профессионального мастерства среди работников, а также широкого привлечения трудящихся Минской области к активизации творческой деятельности.

Предусматривает выделение денежных средств, в том числе из профсоюзного бюджета на награждение, премирование победителей и активных участников трудовых соревнований, династий, смотров-конкурсов, спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий среди работающих и членов их семей.

Рекомендует отраслевым профсоюзным организациям возмещать передовикам и победителям трудовых и спортивных соревнований своих отраслей стоимость путевок в санатории по медицинским показаниям.



7.4.2. Через УП «Белпрофсоюзкурорт» способствует приобретению санаторно-курортных путевок со скидкой 25 процентов их стоимости следующим категориям граждан:

членам профсоюзов, входящих в состав ФПБ, приобретающим путевки за счет собственных средств и активно участвующим в работе профсоюзной организации;

детям членов профсоюзов, входящих в состав ФПБ, в возрасте до 14 лет при выезде на оздоровление вместе с родителями.

7.4.3. Организует совместно с нанимателями (организациями) ежегодное проведение смотра-конкурса на лучшую постановку массовой физкультурно-оздоровительной и спортивной работы среди коллективов организаций области и инструкторов по физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе этих коллективов.

7.4.4. Проводит областные смотры-конкурсы среди детских юношеских спортивных школ и специализированных детских юношеских спортивных школ Олимпийского резерва на лучшую постановку учебно-тренировочной и воспитательной работы.

7.4.5. Информировывает Исполком и нанимателей (организации) о структуре и профсоюзном членстве, избрании работников в профсоюзные органы, в том числе вышестоящие.

7.4.6. Осуществляет постоянное информационное обеспечение деятельности профсоюзов.

7.4.7. Обеспечивает методическую, организационную и иную помощь профсоюзным организациям области, входящим в ФПБ. Регулярно доводят до них аналитические, методические, справочные материалы, разъяснения, консультации, рекомендации по важнейшим процессам и событиям, происходящим в сфере трудовых и социальных отношений, в общественной и профсоюзной жизни.

## ГЛАВА 8 ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНСТРУКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

### *8.1. Стороны обязуются:*

8.1.1. Согласовывать принятие решений по вопросам, затрагивающим экономические, правовые и социальные интересы работников области.

8.1.2. Принимать решения по вопросам, включенным в Соглашение, на уровне областного совета по трудовым и социальным вопросам, который осуществляет контроль за выполнением Сторонами Соглашения, итоги выполнения настоящего Соглашения рассматривать на заседании областного совета не реже одного раза в полугодие.



8.1.3. Содействовать созданию первичных профсоюзных организаций в организациях всех форм собственности, а также сохранению профсоюзной организации при смене собственника имущества, реорганизации в процессе приватизации.

Способствовать сохранению (созданию) профсоюзной структуры в реорганизуемых в хозяйственные общества государственных организациях, а также в хозяйственных обществах, находящихся в собственности Республики Беларусь и (или) ее административно-территориальных единиц, чьи акции (доли в уставных фондах) являются объектом приватизации.

При подведении итогов социально-экономического развития организаций области учитывать наличие первичных профсоюзных организаций и заключенных в них коллективных договоров.

8.1.4. Обеспечивать реализацию всех обязательств в организациях с учетом их финансового состояния.

При ведении переговоров по заключению нового соглашения (коллективного договора) с учетом финансовых возможностей стремиться максимально сохранять достигнутый уровень правовой и социальной защищенности работников.

В целях совершенствования порядка ведения переговоров и заключения коллективных договоров Стороны договорились:

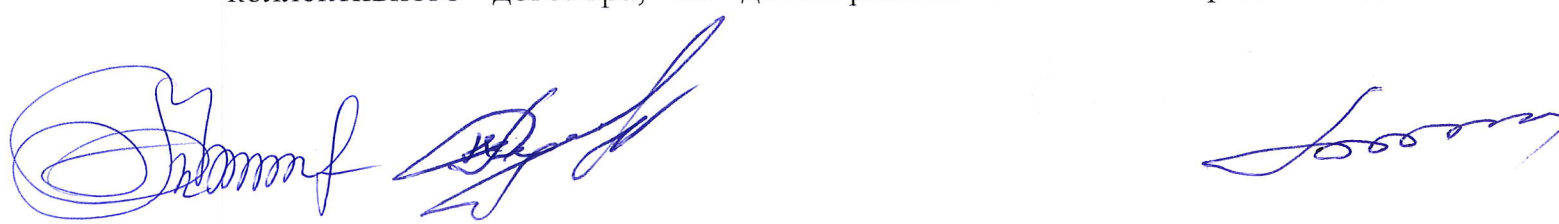
предусматривать участие в работе комиссии для ведения коллективных переговоров представителей всех профсоюзных организаций, действующих в организации, по решению их выборных органов;

количество представителей профсоюзных организаций, включаемых в состав комиссии для ведения коллективных переговоров, определяется пропорционально численности членов профсоюзов в составе этих организаций, но не менее одного человека от каждой из них (с правом замены);

решения со стороны работников в рамках комиссии для ведения коллективных переговоров вырабатываются с учетом предложений всех профсоюзных организаций. При наличии разногласий у стороны работников, данной стороной добросовестно предпринимаются шаги по выработке согласованного решения. В случае если согласие не достигнуто, решение принимается большинством голосов стороны после дополнительного обсуждения;

в тексте коллективного договора со стороны работников указываются все профсоюзные организации, представители которых включены в состав комиссии для ведения коллективных переговоров. Данные организации являются участниками заключенного коллективного договора;

от стороны работников коллективный договор подписывается уполномоченным представителем наиболее многочисленной профсоюзной организации, если профсоюзные организации, участвовавшие в заключении коллективного договора, не договорились об ином порядке подписания



коллективного договора. При этом сложившаяся в отдельных организациях на момент подписания настоящего Соглашения практика подписания коллективного договора представителями нескольких профсоюзов не меняется, если профсоюзные организации, участвовавшие в заключении коллективного договора, не договорились об ином порядке подписания коллективного договора.

8.1.5. В случае невыполнения отдельных положений Соглашения каждая из Сторон имеет право потребовать внеочередного созыва Минского областного совета по трудовым и социальным вопросам.

8.1.6. Разрабатывать в месячный срок с момента подписания и представлять другим Сторонам мероприятия по выполнению Соглашения.

8.1.7. Нести ответственность за реализацию обязательств Соглашения в пределах своих полномочий в соответствии с законодательством.

8.1.8. В течение срока действия Соглашения, при условии его выполнения, профсоюзы воздерживаются от забастовок, а наниматели (организации) – от массовых увольнений.

## **8.2. Исполком:**

8.2.1. Предоставляет право профсоюзам в лице их представителей участвовать:

8.2.1.1. Объединению профсоюзов – в заседаниях Исполкома, его комиссий;

8.2.1.2. Областным (городских), районным организациям отраслевых профсоюзов – в работе коллегий соответствующих комитетов (управлений), других областных органов государственного управления, в заседаниях местных исполнительных и распорядительных органов;

8.2.3. Проводит Единые дни информирования с работниками организаций, по актуальным социально-экономическим вопросам в городах, районах области.

## **8.3. Наниматели:**

8.3.1. Предоставляют профессиональным союзам, их организационным структурам в безвозмездное пользование помещения, для проведения собраний членов профессиональных союзов, размещения аппаратов управления, библиотек, клубов по интересам, кружков, самодеятельных художественных коллективов, не занимающихся предпринимательской деятельностью, безвозмездного оказания членам профсоюзов, иным гражданам юридических, культурно-просветительских и образовательных услуг, а также оборудование, инвентарь, средства связи, транспортные средства, а также для создания иных необходимых для деятельности профсоюзов условий в соответствии с действующим законодательством.

8.3.2. Ежемесячно в дни выплаты заработной платы перечисляют на расчетные счета первичных профсоюзных организаций суммы взносов членов профсоюза, удержанные из их заработной платы, в полном объеме согласно личным заявлениям работников, в том числе из заработной платы, выплачиваемой за счет заемных средств.

8.3.3. Предоставляют возможность представителям профсоюзного комитета принимать участие в производственных совещаниях органов управления организаций.

8.3.4. Предоставляют профсоюзам информацию социального характера, о финансово-экономической деятельности организации, учредительные документы за исключением сведений, составляющих государственную, служебную или коммерческую тайну.

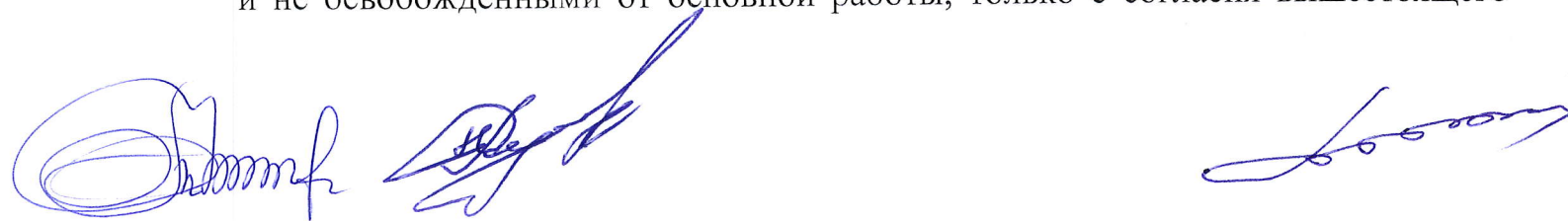
8.3.5. Обеспечивают работникам профкомов первичных организаций профсоюзов равные права пользования всеми социальными гарантиями в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором.

8.3.6. За содействие эффективной работе организации могут премировать и материально поощрять профсоюзных работников за счет средств организаций, в порядке и на условиях коллективного договора, установленных для соответствующих руководителей и специалистов. Устанавливать доплаты не освобожденным от основной (производственной) работы председателям профкомов из средств организаций за сложность и напряженность работы, участие в решении вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержание дисциплины и морального климата в коллективе. Для бюджетных организаций – за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности. Финансовые средства на эти цели перечисляются на расчетные счета первичных профсоюзных организаций с учетом начисления страховых взносов в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

8.3.7. Предоставляют профсоюзным активистам неосвобожденным от основной работы возможность (время), с сохранением их среднего заработка, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на период краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в работе профсоюзных органов (президиумов, конференций, пленумов, съездов) в порядке и на условиях, закрепленных коллективным договором, соглашением.

8.3.8. Сохраняют средний заработок членам профсоюза, уполномоченными вести переговоры по заключению, изменению и контролю выполнения коллективных договоров, на весь период переговоров, если по согласованию сторон переговоры ведутся в рабочее время.

8.3.9. Производят 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.

8.3.10. Не переводят на контрактную форму найма работников, избранных в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий без их согласия. Закрепляют работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности служащих в профсоюзных органах, гарантии предоставления прежней или равноценной работы в организации после окончания полномочий на выборной должности в профсоюзном органе.

В случае избрания в состав профсоюзных органов работников, переведенных на контрактную форму найма и не освобождённых от основной работы, по истечении срока действия контрактов с их согласия заключают или продлевают контракты на время срока их полномочий.

8.3.11. Привлекают к дисциплинарной ответственности (за исключением случаев, вызванных виновными действиями) работников, выполняющих функции общественных инспекторов по охране труда и уполномоченных профсоюзом на участие в создаваемых в организациях комиссиях - с согласия профсоюзного органа организации, в которой они состоят на профсоюзном учете.

8.3.12. Зачитывают в профессиональный стаж работы профсоюзных работников, освобожденных от основной (производственной) работы, период работы в организациях данной отрасли.

8.3.13. Вносят в трудовые книжки работников – членов профсоюза, награжденных почетными грамотами Федерации профсоюзов Беларуси, Республиканских комитетов профсоюзов, областных (городских) объединений профсоюзов, областных (городских) организаций профсоюзов, соответствующие записи в установленном порядке.

#### **8.4. Объединение профсоюзов:**

8.4.1. Оказывает профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций, в том числе созданным в организациях негосударственной формы собственности, необходимую помощь в организации работы по защите социально-экономических прав и интересов работников, разработке и заключению коллективных договоров и соглашений, организует обучение профсоюзного актива и нанимателей.



## ГЛАВА 9 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. В настоящее Соглашение могут вноситься изменения и дополнения с учетом показателей социально-экономического развития Республики Беларусь, иных заслуживающих внимания обстоятельств.

9.2. Ни одна из Сторон, заключивших настоящее Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить содержание и срок исполнения принятых на себя обязательств.

9.3. Каждая из Сторон несет ответственность за реализацию Соглашения в пределах своих полномочий.

9.4. Соглашение вступает в силу с 1 января 2026 г. и действует по 31 декабря 2028 г.

**По поручению Сторон Соглашение подписали:**

Председатель Минского областного  
исполнительного комитета

  
\_\_\_\_\_ А.И.Кушнаренко

Председатель Минского областного  
объединения профсоюзов

  
\_\_\_\_\_ Т.В.Гурьева

Председатель Республиканской  
ассоциации предприятий  
промышленности «БелАПП»

  
\_\_\_\_\_ А.Д.Харлап

Председатель Минского  
областного агропромышленного  
союза

  
\_\_\_\_\_ Н.В.Радоман

