

**Соглашение между администрацией Московского района г. Минска, Советом директоров Московского района г. Минска и Московским районным г. Минска объединением организаций профсоюзов на 2019 – 2022 годы**

Администрация Московского района г. Минска (далее – Администрация), Совет директоров Московского района г. Минска (далее – Наниматели) и Московское районное г. Минска объединение организаций профсоюзов (далее – Профсоюзы), именуемые в дальнейшем Сторонами руководствуясь Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 "О развитии социального партнерства в Республике Беларусь", от 5 мая 1999 г. № 252 "О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам", Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Минским городским трехсторонним соглашением между Минским городским исполнительным комитетом, Минским городским объединением организаций профсоюзов и Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП» в целях создания необходимых условий для экономического развития Московского района города Минска (далее – район), социальной и правовой защиты населения района, на основе принципов социального партнерства заключили настоящее Соглашение на 2019 – 2022 годы (далее – Соглашение).

## ГЛАВА 1.

### ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И СФЕРА ДЕЙСТВИЯ

1. Соглашение определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений и устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики района на 2019 – 2022 годы.

2. Стороны признают полномочия друг друга и обязуются соблюдать принципы социального партнерства, паритетности, равноправия и взаимного уважения.

3. Стороны сосредотачивают усилия на конкретных направлениях по созданию условий для укрепления экономики, повышению производительности труда и уровня жизни населения района.

4. Стороны проводят консультации, гарантируют представителям партнеров возможность отстаивать свою точку зрения при принятии решений по социально-экономическим проблемам, в том числе

затрагивающим интересы структур малого и среднего бизнеса, а также индивидуальных предпринимателей.

5. Соглашение распространяется на работников организаций, студентов и учащихся учреждений образования, являющихся членами отраслевых профсоюзов, входящих в Федерацию профсоюзов Беларуси.

6. Нормы Соглашения обязательны на территории Московского района г. Минска как минимальные гарантии при заключении коллективных договоров, а также трудовых договоров (контрактов). Коллективные договоры могут содержать более льготные по сравнению с Соглашением трудовые и социально-экономические условия.

## ГЛАВА 2.

### ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ

#### 7. Администрация:

7.1. участвует в разработке и обеспечении реализации государственных программ социально-экономического развития района г. Минска в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

7.2. обеспечивает поддержку социальной роли объединений Нанимателей и Профсоюзов в совершенствовании коллективных трудовых отношений и экономическом развитии района г. Минска в целях обеспечения эффективной деятельности системы социального партнерства;

7.3. устанавливает эффективные меры защиты отечественных производителей;

7.4. способствует развитию малого и среднего бизнеса как основы увеличения объемов производства товаров, продукции, работ, услуг и создания новых рабочих мест.

#### 8. Наниматели:

8.1. содействуют социально-экономическому развитию Московского района г. Минска;

8.2. содействуют направлению инвестиций, прежде всего, в приоритетные отрасли и производства для поддержки высокоэффективных проектов;

8.3. разрабатывают и осуществляют программы развития своих организаций, направленные на рост эффективности производства и производительности труда, получение на этой основе максимальной прибыли;

8.4. применяют ресурсо- и энергосберегающие технологии, стремятся к внедрению в производство инновационных технологий.

#### 9. Профсоюзы:



9.1. проводят работу по участию профсоюзных организаций в реализации социально-экономических программ, повышению эффективности производства, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины (Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014г. № 5), соблюдению правил охраны труда, техники безопасности;

9.2. обеспечивают общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь по защите трудовых и социально-экономических прав и интересов членов профсоюзов;

9.3. направляют работу комитетов профсоюзов на участие в организации трудового соперничества, смотров-конкурсов, в том числе по профессиям среди молодежи.

#### **10. Стороны договорились:**

10.1. осуществлять меры, направленные на повышение эффективности производства и обеспечение выполнения показателей социально-экономического развития Московского района г. Минска в соответствии с Программой социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016 – 2020 годы;

10.2. обеспечить обязательное выполнение минимальных социальных стандартов по обслуживанию населения;

10.3. проводить совместную работу по повышению трудовой активности работников на всех уровнях;

10.4. продолжить активную работу по экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов;

10.5. проводить соревнования в трудовых коллективах по достижению высоких производственных показателей, конкурсы профмастерства, широко пропагандировать передовой опыт, в том числе через средства массовой информации;

10.6. оказывать содействие по созданию профсоюзных организаций в организациях малого и среднего бизнеса, коммерческих организациях с иностранными инвестициями, заключению в трудовых коллективах коллективных договоров;

10.7. повышать уровень конкурентоспособности экономики на основе структурной перестройки, технико-технологического перевооружения и реструктуризации производства с минимизацией негативных социальных последствий, в том числе обеспечивая максимально возможную занятость работников и достойный уровень оплаты труда, путем применения в процессе модернизации организаций методики проведения социально ответственной реструктуризации;

10.8. принимать действенные меры по реформированию организаций, прежде всего, неэффективно работающих, проводить реструктурирование долгов этих организаций, создавать рабочие места для высвобождаемых работников;

10.9. применять механизм санации убыточных организаций, обеспечивающий сохранение трудовых коллективов и рабочих мест;

10.10. проводить постоянную работу по финансовому оздоровлению организаций, обеспечению их безубыточной работы в целях сохранения постоянной занятости работников, повышения заработной платы.

### **11. Наниматели и Профсоюзы:**

11.1. в целях закрепления высококвалифицированных кадров вносят предложения в коллективные договоры организаций района конкретные дополнительные гарантии и льготы;

11.2. обобщают и распространяют опыт работы профсоюзных комитетов и нанимателей по повышению заинтересованности и ответственности коллективов и работников в качественном, производительном и безопасном труде, снижении издержек производства, укреплении трудовой и производственной дисциплины;

11.3. изучают экономическое положение организаций и социальную обстановку в коллективах.

## **ГЛАВА 3.**

### **РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

#### **12. Администрация:**

12.1. оказывает содействие в трудоустройстве трудоспособным гражданам, не занятым в экономике, а также оказывает консультативную, методическую и правовую помощь гражданам по вопросам трудоустройства и (или) самозанятости в рамках реализации норм Декрета Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2015г. №3 «О содействии занятости населения».

#### **13. Наниматели:**

13.1. При желании работника – члена профсоюза согласовывают с профсоюзным комитетом организации содержание его трудового договора (контракта).

Одновременно с уведомлением о намерении нанимателя перевести работника на контракт или заключить с ним новый контракт вручать работнику проект контракта;

13.2. в период срока предупреждения работника о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением

10.8. принимать действенные меры по реформированию организаций, прежде всего, неэффективно работающих, проводить реструктурирование долгов этих организаций, создавать рабочие места для высвобождаемых работников;

10.9. применять механизм санации убыточных организаций, обеспечивающий сохранение трудовых коллективов и рабочих мест;

10.10. проводить постоянную работу по финансовому оздоровлению организаций, обеспечению их безубыточной работы в целях сохранения постоянной занятости работников, повышения заработной платы.

### **11. Наниматели и Профсоюзы:**

11.1. в целях закрепления высококвалифицированных кадров вносят предложения в коллективные договоры организаций района конкретные дополнительные гарантии и льготы;

11.2. обобщают и распространяют опыт работы профсоюзных комитетов и нанимателей по повышению заинтересованности и ответственности коллективов и работников в качественном, производительном и безопасном труде, снижении издержек производства, укреплении трудовой и производственной дисциплины;

11.3. изучают экономическое положение организаций и социальную обстановку в коллективах.

## **ГЛАВА 3.**

### **РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

#### **12. Администрация:**

12.1. оказывает содействие в трудоустройстве трудоспособным гражданам, не занятым в экономике, а также оказывает консультативную, методическую и правовую помощь гражданам по вопросам трудоустройства и (или) самозанятости в рамках реализации норм Декрета Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2015г. №3 «О содействии занятости населения».

#### **13. Наниматели:**

13.1. При желании работника – члена профсоюза согласовывают с профсоюзным комитетом организации содержание его трудового договора (контракта).

Одновременно с уведомлением о намерении нанимателя перевести работника на контракт или заключить с ним новый контракт вручать работнику проект контракта;

13.2. в период срока предупреждения работника о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением

численности или штата работников, истечением срока действия контракта и отказом нанимателя продлить трудовые отношения, предоставляя работнику не менее одного рабочего дня в неделю с сохранением заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей;

13.3. сохраняют за работниками, уволенными по сокращению численности или штата работников, право пользования находящимися в ведении организации детскими дошкольными учреждениями до достижения детьми работников школьного возраста, а медицинскими и оздоровительными услугами – до трудоустройства на новое место работы, но не более года, за исключением специализированных медицинских учреждений;

13.4. не допускают расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 и пунктами 1 - 3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь:

с двумя работниками из одной семьи;

с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет;

одинокими матерями (отцами), воспитывающими несовершеннолетних детей;

с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, - до достижения ими совершеннолетия, а также обучающиеся на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего среднего специального или профессионально-технического образования - до достижения 23 лет;

с одним из работающих родителей, в семье которого воспитывается двое и более несовершеннолетних детей, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

с работниками предпенсионного возраста без их согласия (за три года до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии в полном размере);

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве.

13.5. при заключении (продлении) контрактов с работниками, которым осталось три года и менее до достижения общеустановленного пенсионного возраста, устанавливают срок контракта не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения права на пенсию по возрасту;

13.6. определяют срок действия контракта, заключаемого с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный

срок, продление либо заключение нового контракта с добросовестно работающим и не допускающим нарушения трудовой и исполнительской дисциплины работником, как правило:

с имеющим длительный стаж работы в организации и в других случаях, предусмотренных коллективным договором или контрактом, – продолжительностью не менее трех лет;

с имеющим высокий профессиональный уровень и квалификацию, – продолжительностью не менее пяти лет;

13.7. осуществляют обязательное продление (заключение нового) контракта с согласия матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет; с одинокими матерями (отцами), воспитывающими детей, – до достижения ребенком возраста восьми лет и с одинокими матерями, имеющими детей-инвалидов, – до достижения ребенком возраста восемнадцати лет, если они не имели дисциплинарных взысканий за последний рабочий год и не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок;

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

13.9. не допускают увольнение работников по истечении срока действия контракта по инициативе нанимателя с инвалидами, работниками, заболевшими и перенесшими лучевую болезнь, принимавшими участие в 1986 – 1989 годах в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС, работавшими в зоне эвакуации, не имеющими за последний рабочий год дисциплинарных взысканий;

13.10. досрочно расторгают контракты с работниками по их просьбе: в случаях болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы;

при достижении общеустановленного пенсионного возраста;

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

с одинокими матерями;

при зачислении в учреждение образования на дневную форму получения образования;

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

в случае перехода на другую, более высокооплачиваемую работу (если заработная плата работника ниже минимального потребительского бюджета семьи из четырех человек за предшествующий квартал);

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

имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса 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 предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

13.12. расторгают трудовой договор (контракт) с работником – членом профсоюза по инициативе нанимателя, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 2, 7, 8, 9 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

13.13. производят выплату выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта, в случае если такое решение принято нанимателем, работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, в размере не менее двухнедельного среднего заработка, если это предусмотрено коллективным договором организации;

13.14. в случае направления нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда, класса, категории) по профессии, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда (класса, категории) или с его указанием, названным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществлять выплату заработной платы из расчета не менее тарифной ставки первого разряда, установленной в организации;

13.15. по окончании срока действия контракта наниматель вправе заключать с письменного согласия работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, добросовестно проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на