



Тарифное соглашение

между

Управлением торговли и услуг Гродненского

облисполкома и

Гродненской областной организацией

Белорусского профсоюза работников торговли,

потребительской кооперации и

предпринимательства

на 2021-2024 годы

г.Гродно

Управление торговли и услуг Гродненского областного исполнительного комитета (Управление) и Гродненская областная организация Белорусского профессионального союза работников торговли, потребительской кооперации и предпринимательства (далее – Профсоюз), вместе именуемые в дальнейшем - Стороны, действуя в соответствии с Конституцией Республики Беларусь и иными актами законодательства Республики Беларусь;

признавая, что основными условиями постоянного роста и достижения достойного уровня жизни работников должны быть стабильность и подъем экономики, руководствуясь необходимостью сохранения согласия в обществе;

стремясь к развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, конструктивного взаимодействия и социального партнерства;

обязуясь соблюдать договоренности, достигнутые в ходе переговоров и консультаций;

на основании Трудового кодекса Республики Беларусь, Указа Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов (далее – Генеральное соглашение), Тарифного соглашения между Министерством антимонопольного регулирования и торговли Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников торговли, потребительской кооперации и предпринимательства, Соглашения между Гродненским областным исполнительным комитетом, объединениями нанимателей и областным объединением профсоюзов, на основе принципов социального партнерства заключили настоящее Тарифное соглашение на 2021-2024 годы (далее - Соглашение), определяющее согласованные позиции Сторон по основным направлениям регулирования социально-трудовых отношений в сфере торговли, общественного питания и предпринимательства Гродненской области и совместных действий по его реализации.

ГЛАВА I

Общие положения

1. Соглашение является нормативным актом, определяющим основные направления регулирования социально-трудовых отношений,


О.В. Короткая


С.В. Семенук

устанавливающим общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики в сфере торговли и общественного питания и предпринимательства (далее, если иное не предусмотрено настоящим Соглашением, – отрасль).

2. Действие Соглашения распространяется на всех работников организаций отрасли, являющихся членами отраслевого Профсоюза, находящихся на профсоюзном обслуживании Гродненской областной организации, нанимателей, осуществляющих деятельность в области торговли и (или) общественного питания, услуг, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, организации, а также организационных структур профсоюза.

3. Соглашение является основой для заключения коллективных договоров в организациях отрасли Гродненской области.

Коллективные договоры не должны содержать нормы, устанавливающие более низкие по сравнению с Соглашением социальные гарантии.

4. Стороны в объеме своих полномочий принимают на себя обязательства, закрепленные Генеральным соглашением, Тарифным соглашением между Министерством антимонопольного регулирования и торговли Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников торговли, потребительской кооперации и предпринимательства, Соглашением между Гродненским областным исполнительным комитетом, объединениями нанимателей и областным объединением профсоюзов.

5. Стороны признают обязательным заключение коллективных договоров в организациях отрасли и обязуются оказывать трудовым коллективам, профсоюзным организациям всестороннее содействие в разрешении проблемных вопросов, возникающих в процессе коллективно-договорного регулирования трудовых и социальных отношений.


6. В тех случаях, когда в отношении работников действуют одновременно нормы двух и более соглашений, применяются нормы соглашений, содержащие более льготные условия для работников.

ГЛАВА 2

Обеспечение стабильной работы организаций отрасли

7. Стороны обязуются совместными усилиями осуществлять меры по обеспечению нормальной работы организаций отрасли, укреплению их экономического и финансового положения, разрешать возникшие проблемы, в том числе, посредством:


 О.В. Короткая


 С.В. Семенчук

7.1. внесения в компетентные государственные органы соответствующих предложений по совершенствованию законодательства, регламентирующего деятельность субъектов хозяйствования и вопросы налогообложения;

7.2. проведения мероприятий по развитию торгового обслуживания населения, рыночной инфраструктуры, совершенствованию связей торговли с промышленностью, созданию условий и сосредоточению усилий по насыщению потребительского рынка продовольственными и непродовольственными товарами, услугами;

7.3. содействия становлению в организациях стабильного производственного процесса, оказания поддержки формированию и развитию между ними хозяйственных связей, установлению эффективного взаимодействия;

7.4. анализа эффективности производственно-хозяйственной деятельности убыточных организаций, регулярного рассмотрения обоснованности мер по стабилизации их деятельности;

7.5. обеспечения соблюдения трудовых прав и гарантий работников отрасли, создания благоприятных трудовых отношений, позволяющих добиваться повышения эффективности работы организаций, улучшения качества обслуживания населения;

7.6. реализации мер, направленных на обеспечение безопасных условий труда, повышения социальной защищенности наемных работников, членов их семей;

7.7. участия в подготовке решений, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников отрасли;

7.8. проведения мероприятий по развитию трудового соревнования, смотров-конкурсов профессионального мастерства.

8. Стороны обобщают и распространяют опыт работы нанимателей и профсоюзных организаций по организации и проведению мероприятий, повышающих заинтересованность работников в качественном и производительном труде, соблюдении трудовой и производственной дисциплины.

ГЛАВА 3

Оплата труда, обеспечение достойного жизненного уровня работников

9. Стороны совместно обязуются:

9.1. принимать меры по обеспечению роста среднемесячной заработной платы работников отрасли в 2021–2024 годах в соответствии с


О.В. Короткая


С.В. Семенчук

утверждаемыми прогнозными показателями социально-экономического развития Республики Беларусь;

9.2. принимать меры по повышению уровня заработной платы и сокращению количества организаций, имеющих заработную плату ниже уровня 150 процентов минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь.

10. Профсоюз обязуется:

10.1. принимать участие в разработке проектов документов, касающихся условий, организации, нормирования и оплаты труда;

10.2. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам заработной платы, организации и нормирования труда, периодически информировать Министерство и соответствующие управления торговли и услуг облисполкомов и Минского горисполкома о его результатах;

10.3. в соответствии с законодательством Республики Беларусь по просьбе членов Профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями о взыскании невыплаченных сумм заработной платы, премий, надбавок, доплат, материальной помощи, возмещении морального вреда и др.;

10.4. консультировать работников организаций отрасли по вопросам оплаты труда.

11. В случае проведения санации субъектов хозяйствования либо их ликвидации обеспечивается первоочередная выплата заработной платы и компенсаций, предусмотренных трудовыми договорами, тарифными соглашениями и коллективными договорами.

12. Стороны договорились соблюдать достигнутые в настоящем Соглашении договоренности и принимать меры по включению организациями отрасли в коллективные договоры организаций следующих норм:

12.1. о резервном фонде заработной платы, установлении его конкретного размера до 25 процентов размера годового фонда заработной платы, с целью обеспечения выплаты, причитающейся работникам заработной платы, а также предусмотренных законодательством, коллективными договорами, трудовыми договорами гарантийных и компенсационных выплат в случае экономической несостоятельности (банкротства), ликвидации организации и в иных случаях;

12.2. об обеспечении выплаты доплат за сложность и напряженность труда, стаж работы, высокие достижения в труде и доплат за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, за выполнение обязанностей



 О.В. Короткая



 С.В. Семенчук

временно отсутствующих работников в соответствии с личным вкладом каждого работника в общие результаты труда;

12.3. об установлении квалифицированным рабочим, профессии которых тарифицируются по разрядам, надбавок за профессиональное мастерство;

12.4. о премировании и поощрительных выплатах, оказании материальной помощи в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором. Указанные выплаты производить также штатным работникам профсоюзных организаций и учреждений Профсоюза (клубы, библиотеки, спортклубы и др.) в порядке, установленном коллективным договором за счет средств организаций;

12.5. об отчислениях средств от фонда оплаты труда на обучение работников организаций в сети непрерывного профессионального образования (повышение квалификации, переподготовка, участие в производственно-экономических семинарах и др.);

12.6. об обеспечении увеличения доли оплаты труда по тарифным ставкам (тарифным окладам) в среднемесячной заработной плате, в том числе и за счет совершенствования ее состава;

12.7. о выплате работникам, уволенным в связи с прекращением трудового договора по основаниям, указанным в пункте 5 части второй статьи 35, пунктах 3 и 4 статьи 42, пунктах 1, 2 и 8 статьи 44 Трудового кодекса Республики Беларусь, выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка. При этом в случае прекращения трудового договора по основанию, указанному в пункте 5 части второй статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда), по причине установления неполного рабочего времени менее половины нормальной продолжительности рабочего времени работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;

12.8. о возможности установления работникам в связи с обоснованными причинами экономического, производственного или организационного характера неполного рабочего времени продолжительностью не менее 20-ти часов в неделю для каждого работника;

12.9. об установлении простоя из-за временного отсутствия работы по причинам производственного или экономического характера лишь по согласованию с профсоюзной организацией;

12.10. о предоставлении работникам, работающим в режиме


О.В. Короткая


С.В. Семенчук

ненормированного рабочего дня, за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней;

12.11. об установлении мер стимулирования и поощрения работников и профсоюзных активистов за результативность воспитательной и профилактической работы среди работников, направленной на повышение трудовой дисциплины, ведение здорового образа жизни, выполнение своих трудовых и родительских обязанностей, в том числе с лицами, обязанными возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, а также работниками, имеющими несовершеннолетних детей и злоупотребляющих спиртными напитками, употребляющими наркотические средства;

12.12. об участии организаций в программах добровольного медицинского и пенсионного страхования работников.

13. Стороны договорились содействовать организации безналичного перечисления профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы (в том числе за счет кредитов банков) в соответствии с законодательством.

ГЛАВА 4

Социальное партнерство

14. Стороны рекомендуют организациям отрасли:

- определить в коллективных договорах сферу их действия:

«Коллективный договор распространяется на нанимателя и работников, от имени которых он заключен.

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

Действие иных положений коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, после рассмотрения и удовлетворения их письменного заявления на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета.»

- включать в коллективные договоры следующие положения:


О.В. Короткая




С.В. Семенчук



14.1. выплату заработной платы производить не реже двух раз в месяц, как правило, не позднее 25-го числа месяца, следующего за отчетным;

14.2. порядок и условия индексации заработной платы работников за счет средств организации в целях возмещения потерь от инфляции;

14.3. применение в организациях, независимо от формы собственности, гибких систем оплаты труда работников, направленных на мотивацию высокопроизводительного труда;

14.4. порядок установления, пересмотра размера тарифной ставки первого разряда работникам в период действия Соглашения;

14.5. применение для оплаты труда работников, независимо от формы собственности организаций, тарифной ставки первого разряда не ниже уровня тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций;

14.6. при введении новых условий оплаты труда не допускать снижения размеров заработной платы работников на момент их введения;

14.7. повышение тарифных ставок (тарифных окладов) и предоставление дополнительного отпуска при применении контрактной формы найма в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса Республики Беларусь;

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

14.9. производить 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;

14.10. в случае направления нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда, класса, категории) по профессиям рабочих, необходимых организации, принятых на работу по данным профессиям рабочих без указания разряда (класса, категории) или с его указанием, названным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя


О.В. Короткая


С.В. Семенчук

осуществлять выплату заработной платы из расчета не менее тарифной ставки первого разряда, установленной в организации;

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

имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса о браке и семье);
матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитываемому) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитываемому) 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);

работникам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

14.12. содействовать в трудоустройстве высвобождаемым работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины организаций, признанных экономически несостоятельными (банкротами);

14.13. сохранять правопреемником рабочие места при смене собственника имущества или реорганизации организации беременным женщинам, одиноким родителям с ребенком в возрасте до 16 лет или ребенком – инвалидом в возрасте до 18 лет;

14.14. не допускать увольнения по сокращению численности или штата работников одновременно двух работников из одной семьи, имеющих стаж работы в организации не менее 10 лет, за исключением нарушителей трудовой и исполнительской дисциплины;

14.15. сохранять за работниками, уволенными в связи с сокращением численности или штата работников, право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий до момента их трудоустройства в другой организации;

14.16. расторжение трудового договора по инициативе нанимателя: по основаниям, изложенным в статье 42 (кроме пункта 3, абзацев третьего и пятого пункта 7) Трудового кодекса Республики Беларусь после предварительного согласования, или уведомления, но не позднее, чем за


О.В. Короткая


С.В. Семенук

2 недели, с профсоюзом;

в случае, предусмотренном абзацем пятым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюза;

14.17. предоставлять работникам в период срока предупреждения о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников один свободный день в неделю с сохранением заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве;

14.18. принимать меры по трудоустройству высвобождаемых в результате сокращения численности или штата работников;

14.19. устанавливать в случае производственной необходимости с согласия работника неполное рабочее время;

14.20. при заключении трудового договора (контракта):

руководствоваться главой 2, 18¹ Трудового кодекса Республики Беларусь;

осуществлять заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, предупредив об этом работника письменно не позднее чем за один месяц до заключения контракта;

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

обсуждение содержания проекта контракта работника – члена профсоюза производить с участием представителей профсоюзного комитета организации;

14.21. не допускать подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые, согласно законодательству о труде, должны осуществляться на основании трудового договора;

14.22. заключать контракт на срок не менее одного года и не более пяти лет (максимальный срок действия контракта):

определять конкретный срок контракта по соглашению сторон;

каждой из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждать другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

продлевать контракт в пределах пятилетнего срока его действия по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не


О.В. Короткая


С.В. Семенчук

допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок продлевать контракт с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь;

по истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон заключать новый контракт на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, - на срок не менее трех лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года;

14.23. Контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, заключать только с их согласия;

срок действия контракта с беременной женщиной с ее согласия продлевать на период беременности либо иной срок по соглашению сторон;

продлевать срок действия контракта либо заключать новый контракт с согласия работника:

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

2) с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей (-шим) 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;

3) с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более трех лет, - не менее чем до достижения указанного возраста;

выплачивать работнику при досрочном расторжении контракта в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, минимальную компенсацию в размере трех среднемесячных заработков;

14.24. наниматель с письменного согласия работника, не


О.В. Короткая


С.В. Семенчук

допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, по истечении срока действия контракта вправе заключить с работником трудовой договор на неопределенный срок;

14.25. расторгать досрочно контракт по требованию работника в случаях:

перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления одного из них на работу либо для прохождения службы в другую местность;

необходимости ухода за больным членом семьи, инвалидом I группы (на основании медицинского заключения); при необходимости ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет.

избрания на выборную должность;

зачисления на учёбу в учреждения образования дневной формы получения образования;

его болезни и инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту;

достижения общеустановленного пенсионного возраста;

с одинокими родителями, воспитывающими несовершеннолетних детей;

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

в случаях занятости работника менее 50% от полной нормы в течение последних трех календарных месяцев подряд;

поступления на военную службу по контракту;

переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

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

14.26. устанавливать меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлениям образования, востребованным в организации;

14.27. осуществлять материальное стимулирование работников, не допускающих нарушений требований по охране труда, в том числе, применения в качестве основного или дополнительного критериев премирования работников соблюдение работниками требований по охране труда;



О.В. Короткая



С.В. Семенчук

14.28. участвовать в обучении руководителей, специалистов, технических работников, профсоюзных кадров и актива по вопросам охраны труда;

14.29. 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, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;

14.30. производить выплату из средств нанимателя:

семье погибшего по вине нанимателя на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи согласно п. 22.1 настоящего соглашения;

14.31. применение гибких форм занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет;

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

14.33. дополнительные меры социальной поддержки ранее работавших в организации ветеранов;

14.34. принять меры по обеспечению в трудовых коллективах системы горячего питания работников в рамках столовых, буфетов или комнат приёма пищи, изыскивать возможности для удешевления такого питания за счет средств предприятий и организаций. Комнаты приема пищи оборудовать необходимой мебелью и бытовой техникой;

14.35. установление, замену и пересмотр норм труда производить с участием профсоюзного комитета;

14.36. выделение средств на содержание и ремонт спортивных объектов;

14.37. оказание финансовой поддержки любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание «заслуженный», наименование «народный» и «образцовый», независимо от их ведомственной принадлежности;

14.38. отчисление нанимателями денежных средств профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, согласно п. 29.6 настоящего соглашения;

14.39. применение мер морального и материального поощрения работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях;

 О.В. Короткая

 С.В. Семенчук

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

14.41. предоставление возможности (времени) членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных органов в качестве делегатов на съездах, пленумах, конференциях, профсоюзной учебе с сохранением среднего заработка;

14.42. об организации обучения общественных инспекторов по охране труда, предоставлении им для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда не менее четырех часов в неделю с сохранением заработной платы, установлении им мер морального и материального поощрения;

14.43. 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;

14.44. установление работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, гарантии предоставления прежней или равноценной работы в организации после окончания полномочий на выборной должности в профсоюзном органе;

14.45. сохранение гарантий, предусмотренных для работников организации коллективными договорами, освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным на выборные должности профсоюзного органа в организации;

14.46. предоставление 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;


О.В. Короткая


С.В. Семенук

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

14.48. об обязанностях работников оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, в том числе, извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья, заботиться о личной безопасности и личном здоровье, а также о безопасности окружающих в процессе выполнения работ, либо во время нахождения на территории организации;

14.49. с учетом финансово-экономического положения организации принимать меры по:

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

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

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

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

14.52. развитие в организациях института наставничества;

14.53. установление случаев ограниченной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю;

14.54. в случае реорганизации предприятий путем выделения из их структур вспомогательных служб и производств, и создания на их базе дочерних (унитарных) предприятий, при сокращении численности или штата работники головной (базовой) организации пользуются преимущественным правом трудоустройства в созданное дочернее


О.В. Короткая


С.В. Семенчук

(унитарное) предприятие, а работники дочерного (унитарного) предприятия — в головную (базовую) организацию.

ГЛАВА 5

Социальная защита и социальные гарантии работникам при приватизации

15. При приватизации организаций отрасли в соответствии с законодательством о приватизации государственной собственности в Республике Беларусь проводятся предварительные переговоры с представителями областного комитета Гродненской областной организации белорусского профессионального союза работников торговли, потребительской кооперации и предпринимательства с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллективов работников.

16. Стороны содействуют сохранению профсоюзной организации при смене собственника имущества, реорганизации в процессе приватизации.

В случае приватизации организации и приобретения права собственности, долей (акций) инвесторами Стороны принимают меры к тому, чтобы в инвестиционных договорах были предусмотрены обязательства по сохранению в течение 3 месяцев занятости, работающих на том же уровне, что и до приватизации, а также гарантий и льгот, не ниже предусмотренных соответствующим коллективным договором.

17. Управление торговли и услуг Гродненского облисполкома и наниматели обеспечивают участие представителей профсоюзной организации, а также представителей вышестоящих органов Профсоюза в работе общего собрания (конференции) работников организации, собрания учредителей (участников) хозяйственного общества при решении вопросов изменения формы собственности организации, утверждения и (или) подписания учредительных документов хозяйственного общества, внесения в учредительные документы изменений и (или) дополнений.

18. Профсоюз обязуется осуществлять общественный контроль за проведением приватизации.

ГЛАВА 6

Социальная поддержка и защита молодежи

19. В области социальной поддержки и защиты молодежи Стороны считают необходимым принятие мер по:


О.В. Короткая


С.В. Семенчук

19.1. обеспечению условий для повышения квалификации молодых работников отрасли, их профессионального роста и общеобразовательного уровня, в том числе путем проведения молодежных форумов, слетов, профессиональных конкурсов и др.;

19.2. разработке и внедрению совместных программ адаптации на рабочих местах, развитию наставничества в работе с выпускниками, распределенными (направленными) на работу в организации отрасли;

19.3. предоставлению гарантий, предусмотренных статьями 215, 216, 219, 220 Трудового кодекса Республики Беларусь, работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь;

19.4. выделению средств из профсоюзного бюджета на решение проблем молодежи, поддержку молодежных инициатив, выполнение молодежных программ, развитие самостоятельного художественного творчества.

ГЛАВА 7

Охрана и условия труда

20. Стороны обязуются:

20.1 вносить предложения об изменении и дополнении действующего законодательства по вопросам улучшения охраны труда и условий труда с целью снижения травматизма, профзаболеваний;

20.2 анализировать уровень производственного травматизма в отрасли с целью выработки мер по его уменьшению. Рассматривать вопросы охраны труда на заседаниях коллегий управления торговли и услуг, президиума областного комитета профсоюза работников торговли, потребительской кооперации и предпринимательства, проводимых пленумах;

20.3 контролировать выполнение в организациях отрасли целевых программ по улучшению условий и охраны труда;

20.4 оказывать организационно-методическую помощь организациям по улучшению работы по охране труда, приведению рабочих мест в соответствии с установленными требованиями норм и правил;

20.5 контролировать внедрение в организациях отрасли системы управления охраной труда;

20.6 оказывать организационно-методическую помощь в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда в организациях отрасли;


О.В. Короткая


С.В. Семенчук

20.7 признавать и обеспечивать приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности.

21. Наниматели:

21.1 проводят необходимую подготовку организаций к осенне-зимнему периоду, обеспечивают температурный режим на рабочих местах, соответствующий санитарно-гигиеническим нормативам;

21.2 обеспечивают выполнение мер по оборудованию и оснащению кабинетов охраны труда необходимыми средствами обучения, включая технические;

21.3 осуществляют материальное стимулирование работников, не допускающих нарушений требований по охране труда, в том числе, применения в качестве основного или дополнительного критериев премирования работников соблюдение работниками требований по охране труда.

22. Стороны предпринимают меры по включению в коллективные договоры следующих положений:

22.1 о выплате из средств нанимателя семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, - единовременной материальной помощи в размере одной среднемесячной заработной платы за каждый процент утраты трудоспособности, рассчитанной за год до даты получения травмы или установления профессионального заболевания.

В случае финансовых затруднений организации наниматель может принять решение о выплате материальной помощи в течение пяти лет со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях по каждому месяцу с учетом индекса потребительских цен. Данные выплаты производятся, если вина нанимателя доказана в установленном порядке.

В случае, когда гибель или повреждение здоровья явилось результатом умысла работника, подтвержденного в установленном порядке правоохранительными органами, либо противоправного деяния, совершённого работником умышленно, или единственной причиной несчастного случая на производстве явилось нахождение работника в



О.В. Короткая



С.В. Семенчук

состоянии алкогольного опьянения, либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, единовременная материальная помощь не выплачивается вне зависимости от наличия вины нанимателя.

Выплата сумм единовременной материальной помощи производится после получения материалов специального расследования – в случае гибели работника, а при получении трудового увечья – после установления пострадавшему МРЭК процента утраты трудоспособности.

Выплачивают из средств нанимателя семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, единовременную материальную помощь в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность – в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент потери трудоспособности.

В случае установления обоюдной вины нанимателя и работника, в зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более, чем на 25 процентов;

22.2 о выплате сумм единовременных компенсаций в течение месяца с момента получения материалов специального расследования. В случае задержки выплаты единовременной компенсации после установленного срока, сумма компенсаций индексируется в размерах, определенных коллективным договором, но не ниже, чем предусмотрено законодательством;

22.3 о порядке информирования работников и профсоюзных комитетов о состоянии условий труда на рабочих местах и принимаемых мерах по их улучшению, о выдаваемых по нормам и сверх установленных норм средствах индивидуальной защиты, применяемых льготах и компенсациях по условиям труда;

22.4 о финансировании за счет средств нанимателя мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда в организациях всех форм собственности в объеме не менее 2 процентов от фонда оплаты труда;

22.5 о проведении периодического контроля за соблюдением законодательств об охране труда, разработке и согласовании локальных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы охраны труда, с участием уполномоченных представителей Профсоюза;

22.6 об установлении дополнительных мер, компенсирующих вредное влияние на работающих климатических и производственных


О.В. Короткая


С.В. Семенчук

факторов, в том числе при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях зимой, и при сильной жаре летом (специальные дополнительные перерывы в течение рабочего дня, сокращенная продолжительность рабочего времени с оплатой как при полной норме продолжительности рабочего времени и др.);

23. Стороны рекомендуют нанимателям организаций:

23.1 осуществлять социальное и медицинское страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний за счет средств организаций, а также личное страхование работников, занятых на работах повышенного риска;

23.2 исходя из финансовых возможностей производить доплату к пособию по временной нетрудоспособности из собственных средств до 100 процентов среднедневного заработка в случае временной нетрудоспособности работника, начиная с первого дня нетрудоспособности;

23.3 признать право работника на отказ от выполнения порученной работы, если условия труда не соответствуют требованиям норм охраны труда и создают угрозу для жизни и здоровья работников. Оплату за простой по указанной причине производить из расчета тарифной ставки (должностного оклада);

23.4 проведение за счет средств нанимателя предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров при ухудшении здоровья работника;

23.5 проводить предрейсовый медицинский осмотр водителей с целью снижения аварийности и травматизма на транспорте. Производить возмещение затрат работнику по оплате предварительных медицинских осмотров, а также водителям организаций при прохождении медицинской водительской комиссии;

23.7 проводить обучение и проверку знаний работников по охране труда, пожарной безопасности, правилам оказания первой медицинской помощи;

23.8 в обязательном порядке сообщать в областное управление торговли и услуг, областной комитет отраслевого профсоюза, в течение одних суток с момента происшествия, о произошедших несчастных случаях на производстве. После получения заключения организации здравоохранения о тяжести производственной травмы, в течение одних суток сообщать в областной комитет отраслевого профсоюза о степени тяжести производственной травмы. Групповые несчастные случаи, а также случаи с тяжелым и смертельным исходом, произошедшие на


О.В. Короткая


С.В. Семенчук

производстве, расследовать с обязательным участием технического инспектора труда отраслевого профсоюза;

23.9 с учетом финансово-экономического положения организации принимать меры по ежегодному оздоровлению работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

24. Профсоюз:

24.1 организует и проводит областной отраслевой смотр-конкурс на лучшую организацию общественного контроля по охране труда;

24.2 совместно с государственными органами надзора и контроля проверяет соблюдение законодательства об охране труда, участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выявлении их причин, добивается принятия срочных мер по их устранению;

24.3 избирает (назначает) общественных инспекторов по охране труда, организует совместно с нанимателями их обучение по актуальным вопросам охраны труда;

24.4 принимает участие в осуществлении периодического контроля за соблюдением законодательства об охране труда, проведении Дней охраны труда и Единых дней профилактики производственного травматизма;

24.5 оказывает бесплатную консультационную помощь по вопросам охраны труда.

ГЛАВА 8

Меры по обеспечению занятости

25. Стороны совместно принимают участие в реализации государственных программ содействия занятости населения, обеспечивают строгое соблюдение трудового законодательства и осуществляют необходимые меры по трудоустройству, переподготовке и обучению, новым профессиям (специальностям) высвобождаемых работников.

26. При решении вопросов, связанных с экономической несостоятельностью и банкротством организаций отрасли представители Профсоюза участвуют в установленном порядке в определении их дальнейших форм хозяйствования, включая перепрофилирование, изменение форм собственности, закрытие с применением вышеуказанных мер по социальной защите высвобождаемых работников.

27. Стороны полагают целесообразным включать в коллективные договоры следующие положения:


О.В. Короткая


С.В. Семенук

27.1. о ликвидации или реорганизации организации, полной или частичной приостановке производства по инициативе нанимателя, влекущей за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, осуществлять при условии предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) соответствующей территориальной организации Профсоюза, проведения переговоров и принятия программы по трудоустройству и социальной защите высвобождаемых работников, предусматривающей гарантии выплаты компенсаций, трудоустройство у других нанимателей и др.;

27.2. о закреплении дополнительных по сравнению с законодательством льгот и компенсаций работникам, уволенным по сокращению численности или штата (материальная помощь семье, временно не работающего, сохранение очередности на жилье, право пользования детскими дошкольными учреждениями, медицинским обслуживанием, дотации на оплату жилищно-коммунальных услуг и т.д.);

27.3. об обеспечении разработки и финансирования программ по переквалификации высвобождаемых работников (за исключением, высвобождаемых за виновные действия), предоставлении дополнительных гарантий работникам по вопросам повышения квалификации, обучению новым профессиям за счет средств организаций с сохранением заработной платы за период обучения;

27.4. о предоставлении работнику, в период срока уведомления об увольнении, одного свободного дня в неделю с сохранением заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве (за исключением увольнения по истечению срока действия контракта, отраженных в пунктах 6, 7, 8, 9, 10, 11 части 1 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь), а также увольнения по истечению срока действия контракта, когда инициатива увольнения исходит от нанимателя;

27.5. о предоставлении работникам, уволенным по сокращению численности или штата, преимущественного права по трудоустройству в организации в случае появления вакансий, соответствующих уровню квалификации бывшего работника;

27.6. о расторжении трудового договора с работником по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) после получения предварительного согласия с профсоюзной организацией;

27.7. о сохранении за гражданами, работавшими в организации до призыва на срочную воинскую службу, права поступления на работу в


О.В. Короткая


С.В. Семенчук

организацию по той же или равноценной профессии рабочих (должности служащих) в течение трех месяцев со дня окончания ими военной службы.

27.8. о принятии мер по обеспечению занятостью не менее 50% нормальной продолжительности рабочего времени в случае работы организации в режиме неполной занятости в течении трех месяцев подряд, для следующих категорий работников:

- одновременно двух работников из одной семьи;
- беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей;
- одного из работающих родителей, в семье которого воспитывается двое и более несовершеннолетних детей и (или) ребенок-инвалид в возрасте до 18 лет, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо осуществляет уход за ребенком-инвалидом;
- работников за три года до наступления общеустановленного пенсионного возраста.

27.9. о согласовании (или обсуждении) содержания трудового договора (контракта) работника – члена профсоюза с профсоюзным комитетом организации или уполномоченным им представителем в порядке, определенном в коллективном договоре;

27.10. о допущении расторжения трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также в случаях, предусмотренных пунктами 6-11 статьи 42 и статьей 47 Трудового кодекса Республики Беларусь:

- с двумя работниками из одной семьи;
- с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до пяти лет;
- с одинокими родителями, воспитывающими несовершеннолетних детей;
- с одним из работающих родителей, в семье которого воспитывается двое и более несовершеннолетних детей и (или) ребенок-инвалид, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо осуществляет уход за ребенком-инвалидом;
- с работниками за три года до наступления общеустановленного пенсионного возраста.


О.В. Короткая


С.В. Семенук

ГЛАВА 9

Контрактная форма найма

28. Стороны предпринимают меры по включению в коллективные договоры положений:

28.1. о повышении тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 30 процентов и предоставлении дополнительного отпуска не менее 3 календарных дней в качестве дополнительных мер стимулирования труда при заключении с работниками контрактов;

28.2. об обязанности нанимателей продлевать трудовые отношения (контракт) в случае, если работник находится во временной нетрудоспособности. Продление либо заключение контракта на новый срок осуществляется в соответствии с трудовым законодательством;

28.3. о заключении 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 производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на максимальный срок, с ее (его) согласия;

28.4. о выплате выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта (в случае если инициатива о прекращении трудовых отношений исходит от нанимателя) работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

ГЛАВА 10

Гарантии деятельности профсоюза

29. Управление и наниматели организаций:

29.1. соблюдают права Профсоюза, содействуют его деятельности, предоставляют представителям профсоюзных органов безвозмездно в пользование необходимые помещения, средства связи, иное оборудования и транспорт без возмещения амортизационных отчислений, расходов по эксплуатации и ремонту, затрат на оплату коммунальных услуг, включая отопление, электроэнергию;

29.2. признают профсоюзные организации в качестве законных представителей интересов работников, уполномоченных вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;


 О.В. Короткая


 С.В. Семенчук

29.3. обеспечивают представителям Профсоюза возможность посещения в установленном порядке организаций для реализации уставных целей и задач Профсоюза;

29.4. предоставляют Профсоюзу достоверную, объективную и полную информацию о состоянии дел в отрасли и в организациях;

29.5. обеспечивают удержание из заработной платы работников (членов профсоюза) профсоюзных взносов для перечисления в безналичном порядке на расчетные счета первичных профсоюзных организаций (65% от валового сбора взносов) и вышестоящих профсоюзных органов (35% от валового сбора) в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 29 июня 2000 года №359 «Об утверждении порядка расчетов между юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями в Республике Беларусь» и постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 №1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов»;

29.6. отчисляют профсоюзным комитетам денежные средства (*таевой взнос*) в размере не менее 0,3% от фонда оплаты труда для укрепления их материально-технической базы, проведения ими физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой и воспитательной работы, культурно-массовых и спортивных мероприятий, для проведения работы среди молодежи, детей и ветеранов, удешевления стоимости путевок, курсовок, детских новогодних подарков, содействия деятельности в области охраны здоровья и пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, поддержки народного творчества и народных промыслов; оказания помощи нуждающимся в социальной помощи работникам, бывшим работникам организаций и членам их семей, на поддержку коллективов художественной самодеятельности, детско-юношеских спортивных школ, спортивных клубов, поощрение работников, активно занимающихся физической культурой и спортом, ведущих здоровый образ жизни, активных участников художественной самодеятельности, а также на иные социально-значимые цели, определённые коллективными договорами;

29.7. в целях создания благоприятных для деятельности Профсоюза условий, в случае необходимости безвозмездно предоставляют Профсоюзу, его организационным структурам, денежные средства и иное имущество;

29.8. совместно с Профсоюзом участвуют в организации отраслевых, городских, областных, Республиканских и межотраслевых спартакиад.


О.В. Короткая


С.В. Семенук

конкурсов профессионального мастерства, самодеятельного художественного творчества, туристических слетов, слетов наставников молодежи и других культурно-массовых мероприятий.

Стороны договорились о проведении ежегодных спортивных мероприятий в трудовых коллективах, участии в областных и республиканских спартакиадах за счет кооперации денежных средств. Торговые организации могут участвовать в указанных расходах с учетом финансово-экономических показателей, а также запланированных расходов на указанные мероприятия.

29.9. совместно с Профсоюзом осуществляют разработку мероприятий по физкультурно-оздоровительной работе и мер морального и материального стимулирования здорового образа жизни;

29.10. распространяют на освобожденных профсоюзных работников, признав их членами организации, все социальные гарантии, предусмотренные коллективными договорами и соглашениями для наёмных работников, а также право состоять на учете для улучшения жилищных условий;

29.11. не налагают дисциплинарное взыскание, а также не расторгают трудовой договор по инициативе нанимателя с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, без согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа и общественными инспекторами по охране труда, – без согласия данного профсоюзного органа. При переводе таких работников на контрактную форму найма контракт с ними заключается на срок их полномочий, но не менее одного года;

29.12. работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах, предоставляют после окончания их выборных полномочий равноценную работу (должность);

29.13. устанавливают при наличии средств ежемесячную доплату не освобожденным от основной работы председателям, казначеям профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций, общественным инспекторам по охране труда, ответственным за организацию физкультурно-оздоровительной и культурно – массовой работы (кроме организаций, финансируемых из бюджета) в размере не менее 10% должностного оклада (тарифной ставки) по основной работе за общественную работу, по решению вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, обеспечении дисциплины и морально-психологического климата в коллективе;


О.В. Короткая


С.В. Семенчук

29.14. обеспечивают работникам возможность принимать участие в проводимых отраслевых городских, областных, республиканских и межотраслевых спартакиадах, конкурсах профессионального мастерства, самодеятельного художественного творчества, туристических слётах и иных мероприятиях;

29.15. создают условия для работы работникам, избранным в профсоюзные органы. Для не освобожденных профработников предоставляют время для выполнения общественных обязанностей, краткосрочной профучебы, участия в работе профсоюзных органов с сохранением среднего заработка;

29.16. признают, что интересы членов профсоюзов на переговорах по заключению коллективных договоров представляют и защищают профсоюзные комитеты.

30. Наниматели не вправе препятствовать созданию профсоюзной организации и её деятельности.

31. В целях совершенствования взаимодействия в рамках социального партнёрства руководители профсоюзных органов различных уровней принимают участие в работе коллегий государственных органов управления торговлей, органов управления организаций.

32. Профсоюзные комитеты оставляют на профсоюзном учете работников (по их желанию), высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников до нового трудоустройства.

ГЛАВА 11

Заключительные положения

33. Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет.

34. Каждая из Сторон несёт ответственность за реализацию Соглашения в соответствии с законодательством.

35. Ни одна из Сторон, заключивших настоящее Соглашение, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

36. Изменения и дополнения в Соглашение в период его действия могут вноситься по взаимному согласию Сторон. Каждая из Сторон имеет право в срок, не позднее одного месяца, письменно уведомить другую о необходимости проведения переговоров по внесению изменений и дополнений в Соглашение, а также заключения нового Соглашения.

Письменные требования одной из Сторон о проведении переговоров, о


О.В. Короткая


С.В. Семенук

внесении изменений или дополнений в настоящее Соглашение рассматривается другой Стороной в двухнедельный срок.

37. Стороны обязуются анализировать ход выполнения Соглашения на местах.

38. Профеоюз обязуется изучать практику социального партнёрства через коллективные договоры, совершенствовать практику коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

39. Стороны намерены строить свои взаимоотношения на основе сотрудничества и доверия, отказа от конфронтации, стремления решать возникающие проблемы путем переговоров и консультаций.

40. Текст настоящего Соглашения доводится сторонами до сведения коллективов организаций отрасли.

По поручению Сторон подписали от:

Управления торговли и услуг
Гродненского облисполкома

Гродненской областной организации
Белорусского профессионального
союза работников торговли

Начальник управления торговли и
услуг Гродненского
облисполкома

Председатель Гродненской областной
организации Белорусского
профессионального союза работников
торговли, потребительской кооперации
и предпринимательства

«13» апреля 2021

О.В.Короткая

«13» апреля 2021

С.В.Семенчук