

## **Состояние и развитие социального партнерства в Светлогорском районе**

В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» субъектами социального партнерства выступают на местном уровне – профсоюзы (их объединения), наниматели (их объединения) и местные исполнительные и распорядительные органы.

Для развития системы социального партнерства на территории Светлогорского района создан и функционирует районный совет по трудовым и социальным вопросам. Решением Светлогорского районного исполнительного комитета от 08.09.2009 № 1478 утверждено Положение о Светлогорском районном совете по трудовым и социальным вопросам (далее – Положение).

В соответствии с данным Положением Совет функционирует на общественных началах и создан с целью осуществления взаимодействия между Светлогорским райисполкомом, нанимателями (их объединениями), профсоюзами для реализации социально-экономической политики, защите трудовых прав, экономических и социальных интересов граждан.

Персональный состав совета определяется сторонами путем переговоров с учетом принципов полномочности и делегирования прав.

Состав членов совета утверждается решением райисполкома.

Члены совета принимают личное участие в его заседаниях, обсуждении рассматриваемых вопросов и голосовании, могут входить в состав экспертных и рабочих групп согласительных и примирительных комиссий, других рабочих органов, формируемых сторонами социального партнерства. Положением также регламентированы права членов совета.

Основным документом, определяющим согласованные позиции сторон по основным направлениям регулирования социально-трудовых отношений в 2016-2018 годах и совместные действия по их осуществлению на территории Светлогорского района, является Соглашение между Светлогорским районным исполнительным комитетом, районным Советом нанимателей и районным координационным советом профсоюзов на 2016 – 2018 годы (далее – Соглашение), подписанное на заседании районного Совета по трудовым и социальным вопросам.

Соглашение является нормативным актом, действующим на территории района, распространяется на все категории работников, от имени которых оно заключено, и служит основой для коллективных договоров.

Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону ухудшения социальных и экономических гарантий трудящихся.

**Выполнение сторонами Соглашения** между Светлогорским районным исполнительным комитетом, районным Советом нанимателей и районным координационным советом профсоюзов на 2016 – 2018 годы – это одна из

## **основных задач Светлогорского районного совета по трудовым и социальным вопросам.**

Предоставление трудовых, социальных льгот и гарантий работникам в рамках реализации заключенного Соглашения на практике возможно через систему коллективно-договорных отношений на уровне предприятий, учреждений и организации, действующих в Светлогорском районе. Коллективные договоры могут включать дополнительные и более весомые по сравнению с настоящим Соглашением социальные льготы и гарантии.

На основе анализа коллективных договоров наиболее эффективно работающих предприятий республики межведомственной рабочей группой, созданной Советом Министров Республики Беларусь, в 2008 году разработан и в 2010 году обновлен Примерный «социальный пакет», то есть примерный перечень трудовых и социальных гарантий, рекомендуемый для включения в коллективные договоры и иные локальные нормативные правовые акты с учётом финансово-экономического состояния предприятия. Применение и внедрение «социального пакета» достаточно сложный процесс и требует проведения разъяснительной работы в трудовых коллективах. Необходимо объяснить работникам, что «социальный пакет» - не благотворительность и может быть предоставлен только тем, кто уже сегодня зарекомендовал себя, и дальше в перспективе наниматель ожидает получить от них высококачественный и добросовестный труд.

С целью дальнейшего развития социального партнерства в Светлогорском районе и практического использования научных разработок и рекомендаций Светлогорский районный совет по трудовым и социальным вопросам рекомендует нанимателям и профсоюзам:

1. разрабатывать в качестве приложения к коллективному договору Положение о порядке и условиях заключения и продления контрактов на примере типового, разработанного отделом социально-трудовых отношений управления по труду, занятости и социальной защите Светлогорского райисполкома\*.

2. принять меры по обеспечению применения на предприятиях Примерного «социального пакета»\* с учетом их финансово-экономического состояния.

3. внести в коллективные договоры организаций строительной отрасли дополнительные гарантии для молодых работников согласно Приложению 1 к Комплексу мер, направленному на качественное обеспечение организаций строительной отрасли выпускниками учреждений образования и создание стимулирующих условий для их закрепления на 2014-2018 годы, утвержденному совместно Министром архитектуры и строительства и Министром образования Республики Беларусь\*.

---

\* Полный текст данных документов размещен на сайте \_\_\_\_\_

УТВЕРЖДЕНО  
Решение  
Светлогорского районного  
исполнительного комитета  
08.09.2009 № 1478

## ПОЛОЖЕНИЕ

о Светлогорском районном совете по трудовым и социальным вопросам

### ГЛАВА 1

#### Общие положения

1. Светлогорский районный совет по трудовым и социальным вопросам (далее – совет) создан в целях осуществления взаимодействия между Светлогорским районным исполнительным комитетом (далее – райисполком), нанимателями (их объединениями), профсоюзами (далее – стороны) по реализации социально-экономической политики, защите трудовых прав, экономических и социальных интересов граждан.

2. Совет функционирует на общественных началах, строит свою работу на принципах социального партнерства, в своей деятельности руководствуется Конституцией Республики Беларусь, актами Президента Республики Беларусь, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Беларусь, настоящим Положением.

3. Целями совета являются выработка общих принципов проведения согласованной социально-экономической политики, механизмов и процедур коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, развитие социального партнерства в Светлогорском районе, содействие урегулированию коллективных трудовых споров (конфликтов).

### ГЛАВА 2

#### Задачи и функции совета

4. Задачами совета являются:

анализ ситуации в социально-трудовой сфере Светлогорского района, выполнение сторонами отраслевого (тарифного), местного соглашений, достигнутых договоренностей в ходе консультаций и коллективных переговоров, проводимой работы по развитию социального партнерства в Светлогорском районе;

обеспечение участия сторон в разработке и реализации отраслевого (тарифного), местного соглашений в осуществлении согласованной социально-экономической политики, направленной на защиту конституционных прав граждан, их экономических интересов;

рассмотрение проектов нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения в Светлогорском районе;

организация конструктивного взаимодействия и сотрудничества сторон в рамках системы социального партнерства, координация их действий по выполнению взятых обязательств и коллективно принятых решений.

## 5. Совет выполняет следующие функции:

планирует, координирует и анализирует работу в Светлогорском районе по заключению коллективных договоров и соглашений, оказывает информационно-методическую помощь нанимателям и профсоюзам в их разработке и выполнении;

проводит консультации и переговоры по актуальным проблемам развития Светлогорского района, вопросам подготовки, заключения и выполнения отраслевого (тарифного), местного соглашений. Разрабатывает мероприятия по их реализации;

формирует из представителей сторон рабочие группы для подготовки проектов нормативных правовых актов, решений Совета, в случае необходимости образует согласительную комиссию с целью урегулирования споров и разногласий, возникающих в процессе подготовки и выполнения соглашений;

разрабатывает и осуществляет меры по развитию социального партнерства в Светлогорском районе, расширению практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, практическому использованию научных разработок и рекомендаций;

информирует Национальный совет по трудовым и социальным вопросам, трудовые коллективы, население Светлогорского района о проводимой работе по совершенствованию взаимодействия райисполкома, его управлений и отделов, нанимателей и профсоюзов по реализации социально-экономической политики;

организует семинары, конференции, проводит другие информационно-образовательные мероприятия для работников райисполкома, его управлений и отделов, нанимателей и профсоюзных работников по проблемам социального партнерства, урегулирования коллективных трудовых споров (конфликтов).

## ГЛАВА 3

### Права совета

#### 6. Для реализации своих целей и задач совету предоставляется право:

координировать совместные действия сторон по осуществлению согласованной социально-экономической политики, разработке и реализации отраслевого (тарифного), местного соглашений; вносить предложения по их изменению и дополнению с учетом положения дел в социально-трудовой сфере;

принимать решения по вопросам, входящим в его компетенцию;

осуществлять контроль выполнения сторонами мероприятий по реализации отраслевого (тарифного), местного соглашений, вносить в установленном порядке предложения о привлечении к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство, срывающих выполнение соглашений, ущемляющих трудовые и социальные права работников и организаций, представляющих их интересы;

в порядке, установленном законодательством, получать от уполномоченных органов государственного управления, объединений нанимателей и профсоюзов информацию о ходе выполнения отраслевого (тарифного), местного соглашений, социально-экономическом положении организаций Светлогорского района, а также о работе, проводимой по совершенствованию социального партнерства;

заслушивать выступления (информацию) должностных лиц, ответственных за регулирование социально-трудовых отношений;

рекомендовать своих представителей в состав комиссий по подготовке прогнозов социально-экономического развития Светлогорского района, проектов нормативных правовых актов и региональных программ, рассматривать соответствующие предложения на своих заседаниях;

привлекать к подготовке вопросов, вносимых на рассмотрение Совета, с согласия соответствующих руководителей, представителей органов государственного управления, нанимателей, профсоюзов, организаций, формировать из их числа рабочие группы и комиссии;

освещать свою деятельность в средствах массовой информации.

7. Члены совета принимают личное участие в его заседаниях, обсуждении рассматриваемых вопросов и голосовании, могут входить в состав экспертных и рабочих групп согласительных и примирительных комиссий, других рабочих органов, формируемых сторонами социального партнерства.

## ГЛАВА 4

### Состав совета и организация его деятельности

8. В состав совета входит равное количество представителей от каждой стороны, включая одного сопредседателя.

9. Персональный состав совета определяется сторонами путем переговоров с учетом принципов полномочности и делегирования прав.

Состав членов совета утверждается решением райисполкома.

10. Заседание совета по договоренности сторон ведет один из сопредседателей.

11. Для всестороннего изучения актуальных вопросов и выработки по ним согласованных предложений совет по мере необходимости образует рабочие группы (комиссии), формируемые на паритетной основе.

12. Совет созывается не реже одного раза в квартал.

13. Решения совета принимаются путем голосования при наличии более половины представителей сторон и считаются принятыми, если каждая из сторон поддержала их большинством голосов.

14. Расходы, связанные с деятельностью совета, компенсируются сторонами по взаимной договоренности.

15. Вопросы деятельности совета, не урегулированные настоящим Положением, могут определяться регламентом, утверждаемым советом.

Приложение \_\_\_\_ к  
коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ

\_\_\_\_\_  
должность руководителя

\_\_\_\_\_  
подпись, Ф.И.О. руководителя

\_\_\_\_.\_\_\_\_.20\_\_\_\_

## ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях заключения, продления и прекращения контрактов

Настоящее Положение разработано в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины (далее – Декрет № 29), Указом Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29», Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476, Положением о порядке и условиях заключения контрактов с государственными служащими, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 07 октября 2003 г. № 1271, и иным законодательством о контрактах.

### 1. ОБЩИЕ ПРАВИЛА ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОНТРАКТОВ

Контракт – это трудовой договор, заключенный в письменной форме на определенный срок, содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде (применительно к государственным служащим – особенности в отношении вопросов поступления, прохождения и прекращения государственной службы).

Контракт может заключаться:

- при приеме работника на работу (назначении государственного служащего на должность);
- с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок;
- при истечении максимального срока действия контракта (пять лет)

С гражданами, поступающими на работу (государственную службу) на период выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, заключается срочный трудовой договор в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде.

Примерная форма контракта, заключаемого с работником при приеме на работу или с гражданином при поступлении на государственную службу определяется соответствующими актами законодательства.

Контракт заключается в письменной форме в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. Контракт подписывается сторонами.

Содержание контракта, предлагаемого работнику-члену профсоюза, согласовывается с профкомом.

## 2. СРОКИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРОДЛЕНИЯ КОНТРАКТОВ

Контракт заключается на срок не менее одного года и не более пяти лет, если иное не предусмотрено законодательными актами.

Конкретный срок контракта определяется по соглашению сторон.

По истечении максимального срока действия контракта, а также в случае перевода работника, с его согласия, на другую работу по договоренности сторон заключается новый контракт на срок не менее одного года.

Контракт вступает в силу со дня его подписания или иного указанного в нем срока и прекращается в день истечения срока действия контракта (по пункту 2 статьи 35 Трудового кодекса РБ), если об этом было заявлено хотя бы одной из сторон. На исчисление сроков действия контрактов не распространяется правила частей 1 и 5 статьи 10 Трудового кодекса РБ.

Продление контракта в пределах максимального срока его действия (пять лет) осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

Срок продления либо заключения нового контракта с работником (государственным служащим) по истечению срока его действия для работников (государственных служащих), добросовестно работающих и не допускающих нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, не имеющих дисциплинарных взысканий, определяется:

- с работниками (государственными служащими), имеющим высшее образование и стаж работы (государственной службы) не менее 10 лет – на три года;

- с работниками (государственными служащими), награжденными в течение последнего года, предшествующего заключению (продлению) контракта государственными наградами – на пять лет.

- с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, - не менее чем до окончания указанного отпуска;

- с матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет;

- с лицами, достигшими предпенсионного возраста, - не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения им права пенсии по возрасту.

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

Предоставить право нанимателю досрочно расторгать контракт по требованию работника в случаях:

- беременности женщины;
- необходимости ухода за больным членом семьи или инвалидом 1 группы на основании медицинского заключения;
- перевода супруга (супруги) на работу в другую местность;
- избрания на выборную должность;
- зачисления по очной (дневной) форме обучения в учреждения образования;
- по состоянию здоровья на основании медицинского заключения;
- перемены места жительства;
- выхода на пенсию.

Все вышеперечисленные причины должны быть подтверждены документально.

### 3. ПРОЦЕДУРА ПРОДЛЕНИЯ, ЗАКЛЮЧЕНИЯ НОВОГО КОНТРАКТА И ПРЕКРАЩЕНИЯ КОНТРАКТА В СВЯЗИ С ИСТЕЧЕНИЕМ СРОКА ЕГО ДЕЙСТВИЯ

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

Специалист, ответственный за ведение кадровой работы, отслеживает истечение сроков действия контрактов, готовит проект письменного уведомления о продолжении трудовых отношений с работником и предоставляет его начальнику управления для принятия конкретного окончательного решения.

Срок продления либо заключения нового контракта согласовывается с непосредственным руководителем структурного подразделения (начальником отдела), заместителем начальника управления, курирующим данное структурное подразделение, председателем профкома.

После получения решения нанимателя специалист, ответственный за ведение кадровой работы, регистрирует уведомление в отдельном журнале и вручает работнику под роспись в срок не позднее одного месяца до даты истечения срока действия контракта, а в случае болезни работника или нахождения его в отпуске направляет уведомление в его адрес по почте заказной корреспонденцией.

До даты истечения срока действия контракта работнику предлагается выразить свое отношение по вопросу о продлении или



прекращении трудовых отношений в форме соответствующей записи на предупреждении или отдельного заявления. При отказе работника письменно выразить свое волеизъявление должностным лицом нанимателя в присутствии свидетелей составляется акт, в котором отражается устное волеизъявление работника и факт отказа от его фиксации в письменной форме.

На основании решения нанимателя о прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока его действия либо заявления работника о непродлении контакта издается приказ об увольнении работника по п. 2 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь.

#### 4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ КОНТРАКТА С РАБОТНИКАМИ, РАНЕЕ ПРИНЯТЫМИ ПО ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ С НЕОПРЕДЕЛЕННЫМ СРОКОМ

К существенным условиям труда относится переход на контрактную форму найма с работником, трудовой договор с которыми был заключен на неопределенный срок.

При этом изменение существенных условий труда – заключение контракта – осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее чем за один месяц до заключения контракта с вручением проекта контракта.

В период предупреждения об изменении существенных условий труда (заключении контракта) работнику предлагается выразить свое отношение по вопросу о согласии или несогласии на продолжение трудовых отношений в изменившихся существенных условиях труда. Согласие либо отказ от продолжения трудовых отношений должны быть зафиксированы письменно путем собственноручной записи на предупреждении, в форме заявления либо актом должностного лица нанимателя, составленного в присутствии свидетелей. Отказ работника от продолжения трудовых отношений в изменившихся существенных условиях труда является основанием для прекращения трудового договора по пункту 5 статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка

Контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, не заключаются, если они не дали согласия на заключение таких контрактов. При отказе указанной категорией работников от заключения контрактов они не могут быть уволены по 5 статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь.

#### 4<sup>1</sup>. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКАМИ, РАНЕЕ РАБОТАВШИМИ ПО КОНТРАКТУ

Наниматель с письменного согласия работника (за исключением государственных служащих), не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, по окончании срока действия контракта вправе заключить с работником трудовой договор на неопределенный срок.

При этом о своем намерении продолжить трудовые отношения на условиях трудового договора на неопределенный срок наниматель письменно предупреждает работника не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта.

При отказе работника от заключения трудового договора на неопределенный срок по письменному соглашению между сторонами контракт может быть продлен либо заключен новый контракт с учетом положений настоящего Положения и действующего законодательства.

#### 5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Настоящее положение является неотъемлемой частью коллективного договора управления.

5.2. В случае противоречия норм настоящего Положения нормам законодательства о контрактах применяются правила, являющиеся более льготными для работников

СОГЛАСОВАНО

протокол общего профсоюзного  
собрания первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_  
(наименование предприятия)

\_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_ .20 \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Примерный перечень трудовых и социальных гарантий («социальный пакет»), рекомендуемых для включения в коллективные договоры, иные локальные нормативные правовые акты организаций, контракты в целях закрепления в организациях республики высококвалифицированных работников  
(с изменениями и дополнениями от 26.02.2010)

| № П/П | Трудовые и социальные гарантии высококвалифицированным работникам | Краткие пояснения по обеспечению в организациях республики дополнительных трудовых и социальных гарантий высококвалифицированным работникам   |
|-------|---|---|
| 1     | 2   | 3   |
| 1.    | Выплаты стимулирующего характера в части, касающейся оплаты труда | <p>В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 при заключении контракта предусмотрено увеличение тарифной ставки (не более 50%, если больший размер не предусмотрен законодательством) с отнесением затрат на себестоимость продукции (работ, услуг).</p> <p>Декретом Президента Республики Беларусь от 23.01.2009 г. № 2 предусмотрены дополнительные меры по стимулированию работников отраслей экономики с отнесением выплат стимулирующего характера на себестоимость продукции (работ, услуг). За счет прибыли, остающейся после налогообложения, сверх размеров, включаемых в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), могут предусматриваться следующие стимулирующие выплаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>надбавки всех видов сверх размеров, включаемых в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг); премии за производственные показатели работы;</li> <li>бонусы (единовременные вознаграждения) по итогам работы за период; за год;</li> <li>единовременная премия за выполнение особо важной и срочной работы: вознаграждение по итогам работы за год;</li> <li>доплата за работу в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы;</li> <li>доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и на работах на территориях радиоактивного загрязнения;</li> <li>вознаграждение (единовременная премия) по итогам соревнования, конкурса;</li> <li>и другие выплаты.</li> </ul> |
| 2.    | Социальные выплаты  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Выплаты на удешевление питания;</li> <li>единовременные выплаты к профессиональным праздникам, юбилейным датам работников, организации;</li> <li>выплаты на погребение близких родственников;</li> <li>единовременные выплаты, связанные с рождением ребенка;</li> <li>выплата единовременных премий;</li> <li>дотации на проезд (оплата проездных билетов);</li> <li>единовременные выплаты на закупку сельхозпродуктов;</li> <li>выплаты бывшим работникам после их выхода на пенсию;</li> </ul>   |

|    |  |  |
|----|--|--|
|    |  | и другие выплаты.<br>Указанные выплаты производятся за счет прибыли, остающейся после налогообложения.   |
| 3. | Заключение контрактов на максимальный срок   | В соответствии со статьей 17 Трудового кодекса Республики Беларусь, Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 контракты могут заключаться на срок не более 5 лет. Рекомендуется предлагать заключение контрактов сроком на 5 лет.  |
| 4. | Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников                  | Регулируется статьей 45 Трудового кодекса Республики Беларусь. Основная составляющая данной нормы - высокая производительность труда и квалификация. Рекомендуется не допускать сокращения высококвалифицированных работников.   |
| 5. | Поощрительные дополнительные отпуска   | В соответствии со статьей 160 Трудового кодекса Республики Беларусь указанные отпуска могут предоставляться за счет собственных средств нанимателя, как всем работникам, так и отдельным категориям.<br>Статьей 215 Трудового кодекса дано право нанимателю предоставлять еженедельный свободный от работы день в связи с обучением. Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 предусматривает предоставление дополнительного поощрительного отпуска до 5 календарных дней с отнесением затрат на себестоимость продукции (работ, услуг).<br>Для закрепления высококвалифицированных специалистов рекомендуется использовать перечисленные возможности. |
| 6. | Оплачиваемые отпуска работникам, успешно обучающимся в учреждениях образования                               | Абзацем 2 статьи 214, статьей 216 Трудового кодекса Республики Беларусь определено предоставление оплачиваемых отпусков работникам, обучающимся по направлениям (заявкам) нанимателя либо в соответствии с заключенными договорами (на подготовку специалистов, коллективным или трудовым).  |
| 7. | Обучение работников в учреждениях образования по целевым направлениям организаций за счет средств нанимателя | Направление на обучение осуществляется по договорам между нанимателем, работником и учреждением образования.   |

|     |  |   |
|-----|--|---|
| 8.  | Повышение квалификации и переподготовки кадров, в том числе стажировки специалистов в иных организациях Республики Беларусь и за рубежом | Статья 220-1 Трудового кодекса Республики Беларусь; постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 101. Рекомендуются повышение квалификации не реже 1 раза в 5 лет. Стажировка осуществляется за счет прибыли, остающейся после налогообложения.   |
| 9.  | Займы, беспроцентные ссуды на строительство (покупку) жилья  | Предоставление заем денежных средств регулируется Указом Президента Республики Беларусь от 5.05.2006 № 296. Денежные средства, предоставляемые заем за счет прибыли, остающейся после налогообложения.  |
| 10. | Предоставление средств на оплату найма жилого помещения  | Рекомендуется предусматривать оказание помощи в поисках найма жилого помещения, а также оплату (частичную оплату) найма жилого помещения. Расходы производятся за счет прибыли, остающейся после налогообложения.   |
| 11. | Обеспечение охраны труда, безопасных условий труда, надлежащих санитарно-бытовых условий и повышение культуры производства               | Указанные вопросы регулируются: статьями 62, 113, 157, 225 Трудового кодекса Республики Беларусь; статьей 12 а-б Закон Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении»; иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы охраны труда. Расходы по обеспечению здоровых и безопасных условий труда и охраны труда, предусмотренных законодательством включаются в себестоимость продукции (работ, услуг).<br>Что касается расходов, связанных с надлежащими санитарно-бытовыми условиями и повышением культуры производства они производятся за счет прибыли, остающейся после налогообложения. |
| 12. | Добровольное дополнительное социальное страхование в виде дополнительных пенсий  | Вопросы добровольного страхования регулируются Указами Президента Республики Беларусь от 12.05.2005 г. № 219 и от 26.08.2006 г. № 530. При страховании в государственных страховых организациях затраты относятся на себестоимость продукции (работ, услуг).  |
| 13. | Добровольное страхование медицинских расходов: медицинское обслуживание за счет средств нанимателя                                       | Вопросы добровольного страхования регулируются Указами Президента Республики Беларусь от 12.05.2005 г. № 219 и от 25.08.2006 г. № 530. При страховании в государственных страховых организациях затраты относятся на себестоимость продукции (работ, услуг).<br>Для организации медицинского обслуживания на предприятиях рекомендуется создание медпунктов. Расходы производятся за счет прибыли, остающейся после налогообложения.  |

|     |   |  |
|-----|---|--|
| 14. | Льготные санаторно-курортные путевки на оздоровление  | <p>Указанный вопрос регулируется Указом Президента Республики Беларусь от 28.08.2006 № 542 «О санаторно-курортном лечении и оздоровлении населения» и статьей 12 Закона Республики Беларусь «О государственных социальных льготах, правах и гарантиях для отдельных категорий граждан».</p> <p>Обеспечение граждан путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровление осуществляется в пределах средств государственного социального страхования и республиканского бюджета, выделенных на эти цели законом о бюджете на очередной финансовый год (в 2008 г. на эти цели в Законе предусмотрено 141,8 млрд.руб).</p> <p>Рекомендуется обеспечивать высококвалифицированных работников путевками бесплатно либо с частичной оплатой работником (10%). Расходы по выделению таких путевок производятся за счет прибыли, остающейся после налогообложения.</p> |
| 15. | Физкультурно-оздоровительные, спортивные, культурно-массовые мероприятия, туристические поездки | <p>Рекомендуется предусматривать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>оплату культурно-просветительных и спортивно-оздоровительных мероприятий;</li> <li>оплату услуг и абонементов;</li> <li>оплату новогодних подарков детям и т.д.</li> </ul> <p>Расходы производятся за счет прибыли, остающейся после налогообложения.</p>   |
| 16. | Услуги детских дошкольных учреждений  | <p>Рекомендуется предусматривать оплату (частичную оплату) детских дошкольных учреждений.</p> <p>Расходы производятся за счет прибыли, остающейся после налогообложения.</p>   |

Приложение 1  
к Комплексу мер, направленному на  
качественное обеспечение организаций  
строительной отрасли выпускниками  
учреждений образования и создание условий  
для их закрепления на 2014-2018 годы

Примерный перечень дополнительных социальных гарантий, в том числе рекомендуемых к включению в коллективные договоры организаций строительной отрасли, для создания стимулирующих условий для их закрепления в организациях строительной отрасли

1. Обеспечить выпускников учреждений образования местами в общежитиях. Принимая во внимание, что действующие общежития перенаселены, предусмотреть в нормативных документах включение в сметную стоимость объектов средств, предусматривающих строительство общежитий, поскольку при недостаточной прибыли у стройорганизаций собственных средств на эти цели не хватает.
2. Строить ведомственное арендное жилье с малогабаритными квартирами (студиями). Квартиры в этих домах сдавать молодым работникам строительной организации, создавшим семью, и только на время их работы в организации.
3. Продавать работникам строительных организаций жилые помещения в строящихся организацией жилых домах по себестоимости при условии их работы в данной организации не менее 10 лет. При других способах строительства квартир предоставлять доступные кредиты банка.
4. Производить частичную оплату проживания молодого специалиста (молодого рабочего) в общежитии за счет средств предприятия.
5. Выдавать молодым работникам беспроцентные ссуды на бытовые нужды, покупку и строительство жилья, а при увольнении ссуды становятся процентные.
6. Предоставлять оплачиваемые социальные отпуска для обучения на заочной форме обучения при получении профильного образования более высокой ступени.
7. Оказывать материальную помощь в связи с вступлением в брак, и при рождении детей.
8. Предусмотреть в коллективных договорах организаций поощрение молодых работников в конце третьего года работы.

9. Оплачивать молодым работникам абонементы в физкультурно-оздоровительные комплексы, тренажерные залы.

10. Осуществлять материальные выплаты молодым работникам в случае призыва на службу в Вооруженные Силы и при возвращении в организацию после окончания службы.

11. Производить частичную компенсацию оплаты питания и стоимости путевок на оздоровление работников в санаториях и их детей в летних оздоровительных лагерях.

12. Оплачивать медицинские профессиональные осмотры и сезонную вакцинацию от гриппа и острых респираторных заболеваний, оказывать материальную помощь в сложных жизненных ситуациях.

13. Финансировать на счет организаций туристические поездки, экскурсии, спортивные мероприятия.