**СОГЛАШЕНИЕ**

между управлением торговли и услуг Гродненского облисполкома

и Гродненской областной организацией Белорусского

профессионального союза работников торговли

на 2018-2021 годы

 Управление торговли и услуг Гродненского облисполкома (далее - Управление) и Гродненская областная организация Белорусского профессионального союза работников торговли (именуемые в дальнейшем - Стороны) руководствуясь Конституцией Республики Беларусь, Указами Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 г. №278 «О развитии социального партнерства», от 05.05.1999 г. № 252 «О национальном Совете по трудовым и социальным вопросам», Трудовым Кодексом Республики Беларусь, Генеральным Соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Тарифным соглашением между Министерством антимонопольного регулирования и торговли Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников торговли, Соглашением между Гродненским областным исполнительным комитетом, объединениями нанимателей и областным объединением профсоюзов, в целях создания необходимых условий для экономического развития предприятий отрасли, социальной и правовой защиты работников на основе принципов социального партнерства заключили настоящее Соглашение на 2018-2021 годы (далее - Соглашение).

**Глава 1.Общие положения**

 1. Соглашение является нормативным актом, определяющим основные направления регулирования социально-трудовых отношений, устанавливающим общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики в торговле и общественном питании (далее, если иное не предусмотрено настоящим Соглашением - отрасль).

 2. Соглашение направлено на повышение эффективности производства, улучшения жизненного уровня, обеспечение занятости, создание здоровых и безопасных условий труда работающим.

 3. Действие Соглашения распространяется на всех работников организаций отрасли, являющихся членами Профсоюза, нанимателей, осуществляющих деятельность в области торговли и (или) общественного питания и оказания услуг, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, организации, работники которых являются членами Профсоюза, а также на работников Профсоюза и его организационных структур.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Короткая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. В.Семенчук

 4. Стороны признают необходимым:

 4.1. обязательное заключение коллективных договоров в организациях отрасли всех форм собственности и обязуются оказывать трудовым коллективам, профсоюзным организациям и структурам профсоюза, всестороннее содействие, практическую и методическую помощь при их разработке и заключении.

 4.2. полномочия друг друга и обязуются придерживаться принципов социального партнёрства, паритетности, равноправия и взаимного уважения.

 4.3 что на переговорах по заключению коллективных договоров интересы работников представляют и защищают профсоюзные организации.

4.4. обязательное предоставление в местные исполнительные и распорядительные органы (в управления по труду, занятости и социальной защите), областную организацию профсоюза работников торговли, коллективных договоров (дополнений и изменений к ним) организаций на стадии проектов с целью их правовой экспертизы и недопущения нарушений трудового законодательства Республики Беларусь. Экспертиза проектов проводится в месячный срок.

 4.5. обязательное направление нанимателями в регистрирующий орган необходимых для регистрации коллективного договора документов в течение одного месяца со дня его заключения (либо подписания).

 5. Соглашение является основой для заключения коллективных договоров в организациях отрасли.

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

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

 8. По обоснованному предложению комитетов профсоюза Управление рассматривает вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности руководителей организаций, находящихся в коммунальной собственности, за невыполнение или отказ в заключении коллективных договоров.

**Глава 2. Обеспечение стабильной работы организаций отрасли**

 9. Стороны обязуются совместными усилиями осуществлять меры по

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Короткая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. В.Семенчук

обеспечению стабильной работы организаций отрасли, укреплению экономического и финансового положения, разрешать возникшие проблемы посредством:

 9.1. обобщения и распространения опыта работы нанимателей, профсоюзных комитетов по повышению заинтересованности и ответственности организаций, отдельных работников в качественном и

производительном труде, укреплении трудовой и производственной дисциплины;

 9.2. содействия созданию в организациях различных форм собственности стабильного производственного процесса, оказания поддержки в формировании и развитии между ними хозяйственных связей, установлению эффективного взаимодействия;

 9.3. обеспечения выполнения законов, постановлений и других нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников отрасли. Вносить в компетентные государственные органы власти соответствующих предложений по совершенствованию законодательства Республики Беларусь, регламентирующего деятельность субъектов хозяйствования и вопросы налогообложения, а так же других льгот;

 9.4. проведения анализа уровня розничных цен и оценки складывающейся ситуации на потребительском рынке области с информированием МАРТ, внесения предложений по реализации мер, направленных на недопущение роста цен;

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

 9.6. реализации мер, направленных на обеспечение безопасных условий труда, обеспечение трудовых прав и гарантий работникам отрасли, повышение социальной защищенности наемных работников, членов их семей;

 9.7. взаимодействия с областными органами по труду, занятости и социальному обеспечению по вопросам, возникающим в ходе реализации данного Соглашения;

 9.8. проведения в целях обеспечения стабильной работы трудовых коллективов мероприятий по организации трудового соревнования, смотров-конкурсов профессионального мастерства;

 9.9.проведения согласованной политики по созданию профсоюзных организаций в организациях отрасли и заключению в них коллективных договоров;

 9.10.включения представителей профсоюза в органы управления организаций (наблюдательные Советы, ликвидационные комиссии и др.),

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Короткая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. В.Семенчук

а также в состав рабочих органов и комиссий по вопросам приватизации, реорганизации, оценке имущества и др.

 10. Управление:

 10.1 содействует социально - экономическому развитию отрасли;

 10.2. в ходе приватизации объектов торговли и общественного питания при смене форм собственности, либо собственника (учредителя) принимает меры, обеспечивающие социально-экономические гарантии трудовым коллективам и работникам, а также участие трудовых коллективов и комитетов профсоюза в разработке и обсуждении учредительных и нормативных документов.

 11. Профсоюз:

 11.1. обеспечивает общественный контроль за соблюдением законодательства по защите социально-экономических прав и интересов членов профсоюза;

 11.2. направляет работу комитетов профсоюза на участие в организации трудового соперничества, смотров-конкурсов, в том числе по профессиям.

 11.3. проводит работу по участию профсоюзных организаций в реализации социально-экономических программ, повышению эффективности производства, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины, соблюдению правил охраны труда, техники безопасности.

**Глава 3. Оплата труда, обеспечение достойного жизненного уровня работников**

 12. Стороны обязуются совместными усилиями принимать меры по обеспечению роста среднемесячной заработной платы работников отрасли в соответствии с утверждаемыми прогнозными показателями социально-экономического развития Республики Беларусь.

 13. Управление принимает участие в разработке рекомендаций Министерства антимонопольного регулирования и торговли Республики Беларусь по регулированию оплаты труда работников отрасли и доводит их до подведомственных организаций.

 14. Профсоюз обязуется:

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

 14.2. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам заработной платы, организации и нормирования труда, периодически информировать управления торговли о его результатах;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Короткая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. В.Семенчук

 14.3. 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.;

 14.4. давать консультации работникам организаций отрасли по вопросам оплаты труда.

 15. Стороны рекомендуют организациям отрасли включать в коллективные договоры следующие нормы:

 15.1. о применении гибких систем оплаты труда работников, направленных на мотивацию высокопроизводительного труда;

 15.2. о применение для оплаты труда работников 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 (далее – Тарифная ставка), а для организаций, не применяющих Единую тарифную сетку работников Республики Беларусь, – тарифной ставки первого разряда или иного базового размера оплаты труда, обеспечивающего размеры тарифных ставок (окладов) не ниже размеров тарифных ставок (окладов), рассчитанных для соответствующих профессий рабочих (должностей служащих) с использованием Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь и Тарифной ставки;

 15.3. о выплате заработной платы работникам в порядке и в сроки, определенные коллективным договором , но не реже чем два раза в месяц, как правило, не позднее 25 числа месяца следующего за отчётным;

 15.4. о выплате отпускных не позднее, чем за два дня до начала отпуска;

 15.5. о выплатах в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете;

 15.6. 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;

 15.7. о порядке и условиях индексации заработной платы за счет средств организации в целях возмещения потерь от инфляции, а также в связи с несвоевременной выплатой заработной платы;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Короткая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. В.Семенчук

 15.8. о недопущении снижения размеров оплаты труда при введении новых условий оплаты труда (изменении систем оплаты труда);

 15.9. об обеспечении выплаты надбавок за сложность и напряженность труда, стаж работы, высокие достижения в труде и доплат за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников в соответствии с личным вкладом каждого работника в общие результаты труда;

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

 15.11. о доплатах за работу в ночное время и при работе в ночную смену в размере не менее 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада);

 15.12. 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;

 15.13. 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.);

 15.14. об установлении и изменении форм, систем и размеров оплаты труда по согласованию с профсоюзной организацией;

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

 15.16. о выплате работникам, уволенным в связи с отказом от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и реорганизацией организации, выходного пособия в размере не менее среднемесячной заработной платы;

 15.17. о возможности изменения существенных условий труда в части установления работникам в связи с обоснованными причинами экономического, производственного или организационного характера неполного рабочего времени с согласия профсоюзной организации. При этом установленная работнику продолжительность рабочего времени не должна быть менее половины нормальной продолжительности рабочего времени;

 15.18. об установлении простоя из-за временного отсутствия работы по причинам производственного или экономического характера с согласия

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Короткая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. В.Семенчук

профсоюзной организации;

 15.19. об оплате простоя в случаях временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) за весь период простоя;

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

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

 15.22. о предоставлении работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день;

 15.23. 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;

 15.24. об адресной поддержке работникам, впервые принятым на работу после окончания учреждений образования;

 15.25. об участии в возмещении части расходов работникам по оздоровлению в санаторно-курортных учреждениях Федерации профсоюзов Беларуси, удешевлении путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников организаций отрасли, а так же в оплате детских Новогодних подарков;

 15.26. о порядке исполнения норм коллективного договора, предусматривающих выплату работникам и иным лицам денежных сумм, не предусмотренных законодательством или сверх размеров, предусмотренных законодательством, в случае невозможности их

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Короткая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. В.Семенчук

реализации в срок, определенный коллективным договором, по причинам экономического, производственного, организационного характера (в том числе, об обязанности нанимателя в указанных случаях предоставлять профсоюзной организации информацию о финансово-экономическом положении организации, приостанавливать исполнение коллективного договора с согласия профсоюзной организации на определенный срок и т.д.);

 15.27. о предоставлении женщинам права ухода в отпуск за два месяцадо отпуска по беременности и родамс оплатой по среднему заработкупри наличии медицинского заключения об их переводе на более легкий труд и невозможности нанимателя предоставить такую работу.

**Глава 4. Социальная защита и социальные гарантии работникам отрасли**

16. При приватизации организаций отрасли в соответствии с законодательством о приватизации государственной собственности в Республике Беларусь, проводятся предварительные переговоры с представителями Профсоюза с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллективов работников.

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

 18. 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.

 19. Управление 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.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Короткая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. В.Семенчук

 20. Профсоюз обязуется осуществлять общественный контроль за проведением приватизации.

 21 Стороны рекомендуют организациям отрасли включать в коллективные договоры следующие нормы:

 21.1. о содействии индивидуальному и кооперативному жилищному строительству, созданию условий для духовного и культурного развития, отдыха работников и членов их семей;

 21.2. об обеспечении организации и проведения оздоровления работников. Наниматели, независимо от форм собственности, выделяют финансовые средства на приобретение санаторных путевок (при наличии средств), в первую очередь для работающих во вредных и тяжелых условиях труда, работников получивших увечья и профессиональные заболевания на производстве.

 22. Профсоюз:

 22.1. проводит работу по сохранению профсоюзного членства работников, вышедших на пенсию;

 22.2. освобождает пенсионеров от уплаты членских профсоюзных взносов в соответствии с Уставом.

22.3. оказывает организационную, материальную помощь ветеранским организациям в выполнении ими уставных задач, а также бесплатные юридические услуги по разрешению возникающих проблемных вопросов;

22.4. заблаговременно изучает потребности членов профсоюза о нуждаемости их в санаторно-курортном лечении, оказывает помощь в приобретении путевки в профсоюзные здравницы с учетом установленной Федерацией профсоюзов Беларуси скидки.

 23. Стороны договорились:

 23.1. рекомендовать вводить в штат организации (кроме бюджетных организаций и организаций, получающих государственную дотацию из бюджета) с количеством работающих 300 и более человек работников по физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой и туристской работе;

23.2. предусматривать в коллективных договорах комплекс мер по усилению социальной поддержки пожилых людей, ветеранов войны и труда, пенсионеров, ранее работавших в организациях.

 23.3. предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам в соответствии с заключенными коллективными договорами в организациях по следующим причинам: заключения брака, рождения ребенка, смерти близкого родственника;

 23.4. содействовать развитию схем добровольного страхования дополнительных пенсий и медицинских расходов, в том числе за счет средств организации добровольного дополнительного страхования в виде дополнительной пенсии работников и руководителей организаций.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Короткая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. В.Семенчук

**Глава 5. Социальная поддержка и защита молодежи**

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

 24.1. 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.;

 24.2. совершенствованию нормативных правовых актов по предоставлению гарантий и компенсаций выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным на работу в организации отрасли, а также по вопросам оплаты труда выпускников, направленных на работу в соответствии с договорами о целевой подготовке;

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

 24.4. 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;

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

 25. Наниматели:

 25.1. производят ежемесячно доплату молодым специалистам, работающим вне постоянного места жительства и не обеспеченными жилыми помещениями, с целью возмещения затрат на съемное жилье, в размерах определенных коллективными договорами;

 25.2. дифференцированно, в зависимости от характера исложности профессии, устанавливают молодым рабочим, окончившим учреждения образования, обеспечивающие получение профессионально-технического образования, общеобразовательные учреждения или прошедших профессиональное обучение непосредственно на производстве, пониженные нормы выработки в течение не менее 3месяцев сначала их самостоятельной работы, без уменьшения при этомзаработной платы. Конкретные размеры понижения нормы выработки определяются коллективными договорами;

 25.3. поощряют молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности первичной

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Короткая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. В.Семенчук

профсоюзной организации;

 25.4. включают в коллективный договор положение о наставничестве в целях организации и проведения профессионального обучения кадров рабочим профессиям непосредственно на производстве, где предусматривают меры морального и материального стимулирования работы наставников;

 25.5. содействуют развитию молодежного движения, проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, присвоению званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист» и других форм работы с молодежью.

 26. Профсоюз:

 26.1. проводит работу по мотивации профсоюзного членства, вовлекает молодежь в члены профсоюзов, обеспечивает представительство молодых профсоюзных активистов в профсоюзных органах всех уровней.

**Глава 6. Охрана и условия труда. Режим труда и отдыха**

27. Стороны обязуются:

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

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

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

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

 27.5. контролировать внедрение в организациях торговли и общественного питания системы управления охраной труда;

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

 27.7. оказывать организационно-методическую помощь в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда в организациях отрасли.

 28. Наниматели:

 28.1. проводят необходимую подготовку организаций к зиме, обеспечивают температурный режим на рабочих местах,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Короткая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. В.Семенчук

соответствующий санитарно-гигиеническим нормативам;

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

 28.3**.** осуществляют материальное стимулирование работников, не допускающих нарушений требований по охране труда, в том числе, применение соблюдения работниками требований по охране труда в качестве основного или дополнительного критериев премирования работников.

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

 29.1. о выплате из средств нанимателя семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику,

утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, профессионального заболевания, - единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности.

 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 повреждение здоровья явилось результатом умысла работника, подтвержденного в установленном порядке правоохранительными органами или единственной причиной несчастного случая на производстве явилось нахождение его в состоянии алкогольного (токсического или наркотического опьянения), единовременная материальная помощь не выплачивается вне зависимости вины нанимателя.

Выплату сумм единовременных компенсаций производят 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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Короткая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. В.Семенчук

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;

 29.2. о выплате лицам, получившим у нанимателя трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, выходного пособия в размере не менее одного среднемесячного заработка;

 29.3. 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;

 29.4. о порядке информирования работников и профсоюзных комитетов о состоянии условий труда на рабочих местах и принимаемых мерах, по улучшению требуемых по нормам средствах индивидуальной защиты, льготах и компенсациях по условиям труда;

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

 29.6. 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;

 29.7. о проведении периодического контроля за соблюдением законодательств об охране труда, разработку и согласование локальных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы охраны труда, с участием уполномоченных представителей Профсоюза;

 29.8. об установлении дополнительных мер, компенсирующих вредное влияние на работающих производственных факторов, в том числе при выполнении работ на открытом воздухе в холодный и теплый периоды года, а также в неотапливаемых помещениях (специальные перерывы в течение рабочего дня, сокращенная продолжительность рабочего времени

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Короткая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. В.Семенчук

с оплатой как при полной норме продолжительности рабочего времени и

др.);

 29.9. 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 и другое.

 30. Стороны рекомендуют нанимателям организаций:

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

 30.2. 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;

 30.3. признать право работника на отказ от выполнения порученной работы, если условия труда не соответствуют требованиям норм и правилам техники безопасности, угрожают жизни и здоровью. Оплату за простой по указанной причине производить из расчета тарифной ставки (должностного оклада);

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

 30.5. проводить предрейсовый медицинский осмотр водителей транспортных средств (по возможности других категорий работников) с целью снижения аварийности и травматизма на транспорте.

 Производить возмещение затрат работнику по оплате предварительных медицинских осмотров, а также медицинских комиссий водителей транспортных средств организаций. Принимать

дополнительные меры по обеспечению оптимальных условий работы в случаях экстремальных погодных условий;

30.6. принять меры по обеспечению в трудовых коллективах системы горячего питания работников, изыскивать возможности для удешевления такого питания за счет средств предприятий и организаций. Организовать при необходимости комнаты приема пищи, обеспечив их бытовой

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Короткая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. В.Семенчук

техникой;

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

 30.8. сообщать в областное управление торговли и обком профсоюза в течение одних суток после получения заключения организации здравоохранения о тяжести травмы пострадавшего обо всех групповых несчастных случаях, а также случаях с тяжелым и смертельным исходом, произошедших на производстве. Расследование данных случаев проводить с обязательным участием технических инспекторов труда профсоюза.

 31. Профсоюз:

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

 31.2. 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;

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

 31.4. принимает участие в осуществлении периодического контроля и проведении Дней охраны труда;

 31.5. оказывает бесплатную консультационную помощь по вопросам охраны труда;

**Глава 7. Меры по обеспечению занятости**

 32. Стороны совместно принимают меры по реализации Государственной программы содействия занятости населения, обеспечивают строгое соблюдение трудового законодательства и осуществляют необходимые меры по трудоустройству, переподготовке и обучению новым профессиям высвобождаемых работников.

 33. При решении вопросов, связанных с экономической несостоятельностью и банкротством организаций торговли и общественного питания представители Профсоюзаучаствуют в установленном порядке в определении их дальнейших форм хозяйствования, включая перепрофилирование, изменение форм собственности, закрытие с применением вышеуказанных мер по социальной защите высвобождаемых работников.

 34. Стороны предпринимают меры по включению в коллективные

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Короткая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. В.Семенчук

договоры норм обязывающих нанимателей:

 34.1. ликвидацию или реорганизацию организации, полную или частичную приостановку производства по инициативе нанимателя, влекущую за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий

труда, осуществлять при условии предварительного уведомления 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.;

 34.2. предусматривать дополнительные по сравнению с законодательством льготы и компенсации работникам, уволенным по сокращению штатов (материальная помощь семье временно не работающего, возможность досрочного выхода на пенсию за счет средств организации, сохранение очередности на жилье, право воспользоваться детскими дошкольными учреждениями, медицинским обслуживанием, дотации на оплату жилищно-коммунальных услуг и т.д.);

 34.3. обеспечивать подготовку и финансирование программ по переквалификации высвобождаемых работников. Предоставлятьдополнительные гарантии работникам по вопросам повышения квалификации, обучения новым профессиям за счет средств организаций с сохранением заработной платы за период обучения;

 34.4. предоставлять работнику в период срока уведомления об увольнении, один свободный от работы день в неделю с сохранением заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве;

 34.5. предоставлять работникам, уволенным по сокращению численности или штата, преимущественное право возвратиться в организацию в случае появления вакансий;

 34.6. расторжение трудового договора, заключенного на неопределённый срок и (или) контакта по инициативе нанимателя до истечения срока его действия с работником – членом профсоюза производить только с предварительного согласия профсоюзного комитета,за исключением случаев, предусмотренных пунктами 2,7,8,9 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь;

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

- одновременно двух работников из одной семьи;

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Короткая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. В.Семенчук

- одинокими матерями, воспитывающими несовершеннолетних детей;

- работниками, имеющими длительный непрерывный стаж работы, получившими травму на производстве, за исключением работников имеющих нарушения трудовой и производственной дисциплины;

- работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети до достижения ими совершеннолетия – 18 лет, а обучающимся на дневной форме обучения для получения первого высшего или среднего специального образования – до достижения 23 лет;

- с одним из работающих родителей, в семье которого воспитывается двое и более детей, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком;

**-** работниками предпенсионного возраста без их согласия (за три года до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии);

 34.8. сохранять за гражданами, работавшими в организации до призыва на срочную воинскую службу, право поступления на работу в организацию по той же или равноценной профессии (должности) в течение трех месяцев со дня окончания ими воинской службы;

 34.9. в случаях массового увольнения работников (более 2 процентов от численности работающих) предварительно, не менее чем за два месяца, уведомляют об этом обком профсоюза, Гродненский городской и районные исполнительные комитеты по месту нахождения; принимают меры по трудоустройству, переобучению и материальной поддержке высвобождаемых работников.

 34.10. предоставлять преимущественное право (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении штата или численности работников следующим категориям работников, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

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

- членам семей, воспитывающим детей-инвалидов;

- опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

- имеющим трех и более детей;

- одному из двух работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;

- работникам предпенсионного возраста (за три года до достижения ими общеустановленного пенсионного возраста);

- получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в период работы в организации;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Короткая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. В.Семенчук

- работникам, супруги которых находятся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- женщинам, имеющим детей, супруги которых призваны для прохождения срочной воинской службы;

 34.11. по требованию работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет, устанавливать неполное рабочее время, гибкий режим рабочего времени, иные изменения условий труда, позволяющие родителям совмещать выполнение семейных обязанностей с трудовой деятельностью.

 35. Профсоюз содействует проведению государственной политики в области обеспечения занятости работников на основе соблюдения законодательства о труде, условий Соглашений и коллективных договоров.

**Глава 8. Контрактная форма найма**

36. Стороны предпринимают меры по включению в коллективные договоры норм:

 36.1. о повышении тарифной ставки (оклада) работников не более чем на 50 процентов в зависимости от эффективности хозяйствования и в пределах финансовых возможностей и предоставлении дополнительного отпуска до 5 календарных дней в качестве дополнительных мер стимулирования труда при заключении с работниками контрактов;

 36.2. о заключении (продлении) контрактов с работниками, которым осталось три и менее лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста;

 36.3. о продлении или заключении новых контрактов в пределах

максимального срока действия с работниками, добросовестно работающими и не имеющими дисциплинарных взысканий за последний рабочий год на срок не менее трех лет, а с имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию – не менее пяти лет, если они не выразили свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок;

 36.4. о заключении по окончании срока действия контракта с работником, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшим у нанимателя не менее пяти лет, трудового договора на неопределенный срок с письменного согласия такого работника или по его письменному требованию. В указанном случае условия трудового договора на неопределенный срок должны

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Короткая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. В.Семенчук

обеспечивать оплату труда на уровне не ниже размера оплаты труда работника на момент заключения с ним трудового договора на неопределенный срок;

 36.5. о продлении срока контракта, истекшего в период временной нетрудоспособности работника, на срок не менее чем до окончания его временной нетрудоспособности с согласия работника;

 36.6. 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 трудовой и исполнительской дисциплины, на максимальный срок с ее (его) согласия;

 36.7. о продлении (заключении новых контрактов) на максимальный срок с работниками, воспитывающими детей в неполных семьях (одинокие матери, вдовы (вдовцы), разведенные), отцами (опекунами), воспитывающими ребенка вместо матери в связи с лишением ее родительских прав, длительным (свыше месяца) пребыванием в лечебном учреждении и по другим причинам, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой дисциплины на срок не менее чем до достижения ребенком (младшим из детей) возраста 16 лет, а ребенком-инвалидом – 18 лет;

 36.8. о заключении контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, осуществлять в связи с

обоснованными, организационными или экономическими причинами, о чем письменно предупреждать работника не позднее, чем за один месяц до заключения контракта;

 36.9. одновременно с уведомлением о намерении нанимателя перевести работника на контрактную форму найма вручают работнику проект контракта;

 36.10. о досрочном расторжении трудовые договоры (контракты) с работниками по их требованию в случае болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы, а также при наличии следующих уважительных причин:

- при достижении общеустановленного пенсионного возраста;

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

- с одинокими матерями, воспитывающими несовершеннолетних детей;

 - при зачислении в учреждение образования на дневную форму получения образования;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Короткая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. В.Семенчук

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

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

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

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

 37. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, контрактов, не могут ухудшать положения, определенные данным Соглашением, коллективным договором и Трудовым кодексом Республики Беларусь.

 38. Наниматель согласовывает с профкомом содержание контракта, предлагаемого работнику – члену профсоюза.

 39. Наниматели не допускают увольнения работников по истечении срока действия контракта по решению нанимателя, не имеющих за последний рабочий год нарушений трудовой и исполнительской дисциплины: заболевших и перенесших лучевую болезнь, принимавших участие в 1986-1989 годах в ликвидации последствий катастрофы на

ЧАЭС, работавших в зоне эвакуации, а также частично утративших профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

**Глава 9. Гарантии деятельности Профсоюза**

40. Управление и наниматели организаций:

40.1. 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;

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

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

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Короткая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. В.Семенчук

 40.5. 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»;

 40.6. отчисляют профсоюзным комитетам денежные средства *(паевой 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;

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

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Короткая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. В.Семенчук

Торговые организации могут участвовать в указанных расходах с учетом финансово-экономических показателей, а также запланированных расходов на указанные мероприятия.

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

 40.10. 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;

 40.11. 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;

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

 40.13. 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;

 40.14. 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;

 40.15. создают условия для работы работникам, избранным в профсоюзные органы. Для не освобожденных профработников

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Короткая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. В.Семенчук

предоставляют время для выполнения общественных обязанностей, краткосрочной профучебы, участия в работе профсоюзных органов с сохранением среднего заработка;

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

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

 42. 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.

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

**Глава 10. Заключительные положения**

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

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

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

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

 48. Стороны обязуются анализировать ход выполнения Соглашения на местах.

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

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Короткая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. В.Семенчук

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

 Настоящее Соглашение подписано 12 апреля 2018 г.

 По поручению Сторон подписали от:

|  |  |
| --- | --- |
| Управления торговли и услугГродненского облисполкомаНачальник управления торговли и услуг Гродненского облисполкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Короткая | Гродненской областной организации Белорусского профессионального союза работников торговлиПредседатель Гродненской областной организации Белорусского профессионального союза работников торговли \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С. В.Семенчук |