

ИНФОРМАЦИЯ

о ходе выполнения планов совместных с социальными партнерами мероприятий по выполнению комплекса мер по реализации в системе ФПБ Основных положений Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016-2020 годы

№ п/п	Раздел (подраздел) основных положений программы	Результаты выполнения
1.	Пятая пятилетка. Наши цели и приоритеты	<p>24 августа 2016 г. Президиум Совета Минского городского объединения организаций профсоюзов рассмотрел и принял к сведению материалы V Всебелорусского народного собрания, а также постановление Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 13.07.2016 № 268 «О комплексе мер по реализации в системе ФПБ Основных положений Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016-2020 годы» с целью их дальнейшего выполнения.</p> <p>В рамках планомерного выполнения Комплекса мер по реализации в системе ФПБ Основных положений Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016-2020 годы (далее - Комплекс мер) Минским городским объединением профсоюзов, городскими, первичными организациями отраслевых профсоюзов, районными города Минска объединениями профсоюзов ведется системная работа по его исполнению.</p> <p>На постоянной основе проводится информирование трудовых коллективов города Минска о деятельности профсоюзных организаций, текущей экономической ситуации в стране, принимаемых мерах по социальной защите населения с учетом финансовых возможностей государства и выполнении социально-экономических показателей организаций.</p> <p>Первичные профсоюзные организации отраслевых профсоюзов совместно с нанимателями, с учетом специфики организации, разработали и утвердили Планы мероприятий, в которых особое внимание обращено на обеспечение производственной и технологической дисциплины, повышение качества выпускаемой продукции, энергосбережение, создание надлежащих условий труда, конструктивное взаимодействие с нанимателями при возникновении на предприятии экономических трудностей, взаимодействие с органами по труду, занятости и социальной защите, по сохранению рабочих мест, трудоустройству (переобучению) высвобождаемых работников.</p>

		<p>Кроме того, в большинстве организаций проведение разъяснительной работы в трудовых коллективах по информированию работников о текущей экономической ситуации и принимаемых мерах, деятельности предприятий и профсоюзных организаций осуществляется посредством деятельности в организациях информационно-идеологических групп, в состав которых входят как представители нанимателей, так и профсоюзных комитетов организаций.</p> <p>С этой целью проводятся совещания, собрания, дни информирования, постоянно-действующие обучающие семинары, регулярные встречи с трудовым коллективом, выпускаются информационные листки, размещаемые на стендах, используются внутренняя локальная сеть, сайты организаций, СМИ, странички в социальных сетях и и др.</p> <p>В ряде универмагов города Минска ежедневно выходит в эфир радио. К примеру, в ООО «Торговый дом «На Немиге» выходит в эфир молодежное радио «Немига-FM, которое освещает события и мероприятия, проходящие в Республике, городе, на предприятии, освещает экономическую информацию о выполнении товарооборота, культуре обслуживания, поздравления с днем рождения работников предприятия. По мере необходимости обновляются информационные стенды.</p> <p>Минская городская организация Белорусского профсоюза работников АПК ежемесячно выпускает информационный бюллетень в котором освещается экономическая ситуация Республики Беларусь и меры социальной защиты высвобождаемых работников.</p> <p>Так же проведение разъяснительной работы по итогам системного анализа социально-экономической и морально-психологической обстановки регулярно проводится в ЗАСО «Белнефтехим» и ОАО «Крион», посредством локальной сети: Концерн «Белнефтехим», УП «Белорусский нефтяной торговый дом», ЗАСО «Белнефтехим», ОАО «Крион», СП «Белита» ООО, ЗАО «Витэкс» и др.</p> <p>Минской городской организацией государственных и других учреждений совместно с нанимателями в трудовых коллективах разъясняется содержание проводимой пенсионной реформы, возможности повышения уровня пенсионного обеспечения посредством отложенного выхода на пенсию, дополнительного негосударственного пенсионного страхования.</p> <p>Кроме того, информация о социально-экономическом положении города Минска, значимых мероприятиях и событиях размещается на официальных сайтах Минского городского объединения профсоюзов и городских организациях отраслевых профсоюзов.</p>
2.	Раскрепощение деловой инициативы	В рамках проведения информационной работы и для реализации пункта 3 Комплекса мер в первом полугодии 2017 года информация о деятельности профсоюзных организаций была опубликована в печатных средствах массовой информации г. Минска, а также на официальных ресурсах изданий

		<p>(«Беларускі Час», «Минский курьер» и др., а также в ряде отраслевых печатных изданиях. Необходимо отметить, что на всех официальных сайтах администраций районов города Минска имеются страницы о деятельности районных г. Минска объединений организаций профсоюзов.</p>
6.	<p>Финансовое оздоровление реального сектора экономики</p>	<p>В целях защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов работников ведется системная работа по осуществлению сбора и анализа информации, касающейся проблемных вопросов в области оплаты труда, занятости и социальных гарантий в организациях города Минска.</p> <p>Минское городское объединение профсоюзов в тесном взаимодействии с районными г. Минска объединениями организаций профсоюзов, городскими организациями отраслевых профсоюзов содействует оперативному разрешению данных вопросов (представителями профсоюзных организаций посещаются организации, испытывающие трудности с выплатой заработной платы, проводятся встречи с трудовыми коллективами в целях снижения социальной напряженности, оказывается возможное содействие в их решении).</p> <p>Например, в рамках реализации данного пункта социальные партнеры ОАО «Минский электротехнический завод им. В.И. Козлова» в текущем году приняли решение по увеличению заработной платы низкооплачиваемой категории работников (намотчиц обмоток трансформаторов).</p> <p>В организациях, находящихся на профсоюзном обслуживании Минской городской организации работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий, проводится работа по повышению тарифных ставок (окладов) за работу по контракту с целью реализации подпункта 2.5. пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины". Как результат, в УП «Мингорсвет» Мингорисполкома повышение тарифной ставки от 30% до 40% установлено 37% работающим; повышение в размере 50% имеют 63% работников. Дополнительный поощрительный отпуск: в количестве одного дня установлен 18% работающим, двух дней – 8%, четырех дней – 25% и пять дней – 49%.</p> <p>Вместе с тем, особую обеспокоенность вызывают бюджетные организации, в которых тарифная ставка (оклад) отдельных категорий работников, с учетом возможных доплат в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Беларусь, не превышает установленного размера минимальной заработной платы (265,00 рублей). Например, учреждения, подчиненные комитету по труду, занятости и социальной защите Мингорисполкома, где ежемесячно расходы на доплату до минимальной заработной платы составляют 1 100,00-1 170,00руб. За 7 месяцев 2017 года в 4-х учреждениях произведена доплата 494 работникам.</p> <p>Кроме того, имеет место нарушение сроков выплаты заработной платы организациями, находящимися в сложном финансово-экономическом положении. В большинстве своем – это</p>

	<p>организации строительства. Так, за период с 01.01.2017 г. по 01.09.2017 г. имелась задолженность по выплате заработной платы в: ОАО «Белсантехмонтаж -2», ОАО «Минскпромстрой», ОАО «Строймаш», ОАО «Стройкомплекс». При этом в ОАО «Минскпромстрой» просроченная заработная плата выплачивалась с нарушением сроков, установленных коллективными договорами, но не позднее месяца, в котором она была начислена. Систематически нарушаются сроки выплаты заработной платы с задержкой более чем один месяц в ОАО «Белсантехмонтаж -2», ОАО «Строймаш».</p> <p><i>По результатам проверок и мониторингов социально-экономических вопросов за I полугодие 2017г. работникам-членам профсоюзов возвращено незаконно удержанных и не выплаченных денежных сумм в размере 280,7 тыс. рублей.</i></p>
7.	<p>Профсоюзные организации при тесном взаимодействии с социальными партнерами в трудовых коллективах участвуют в проведении социально-ответственной реструктуризации предприятия.</p> <p>В большинстве коллективных договорах организаций г. Минска предусмотрены дополнительные социальные гарантии в случае массового высвобождения работников (оптимизации численности (штата)).</p> <p>С целью улучшения правового положения работников, многие коллективные договоры организаций города Минска предусматривают отдельные категории работников, не указанные в трудовом законодательстве, которые имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (работники, которым осталось 3 и менее года до достижения ими пенсионного возраста; семейные работники при наличии двух и более иждивенцев; одинокие женщины (мужчины), воспитывающие несовершеннолетних детей; работники, получившие травму или профессиональное заболевание на производстве; работники, обучающиеся без отрыва от производства в учреждениях, обеспечивающих получение высшего и среднего специального образования по направлению Нанимателя и другие).</p> <p>В целях содействия в обеспечении занятости работников, находящихся под угрозой увольнения, и работников, высвобождаемых в результате оптимизации численности в ходе модернизации и реструктуризации производства, профсоюзными организациями совместно с органами по труду, занятости и социальной защите проводятся рабочие встречи, выездные приемы, информационно-консультационные мероприятия по вопросам трудового законодательства, разъяснения ситуации на рынке труда столицы. Например, в настоящее время в ОАО «Минский завод строительных материалов» создана и действует Комиссия по содействию в трудоустройстве высвобождаемого персонала, в состав которой наряду с представителями Минархитектуры и</p>

		<p>строительства, государственных органов занятости, районной администрации входят и представитель профсоюзных организаций (Республиканского, городского отраслевых комитетов, районного объединения профсоюзов и председатель профкома). Проводятся индивидуальные беседы с работниками, предлагаются свободные вакансии, как в области строительства, так и в других сферах деятельности.</p> <p>РУП «Белпочта» организывает переподготовку работников, подлежащих увольнению по сокращению численности или штата, при наличии возможности их дальнейшего трудоустройства на других должностях в организации. В первом полугодии 2017 года прошли переподготовку - 24 человека.</p> <p>С целью консультирования работников по волнующим вопросам трудового законодательства, Минским городским объединением профсоюзов, городскими организациями отраслевых профсоюзов проводятся «горячие линии», приемы граждан и др. Например, Минская областная организация Белхимпрофсоюза, Минский горком профсоюза работников АПК ежеквартально проводят «горячую линию» по вопросам соблюдения законодательства о труде и охране труда, коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, а также с целью устранения нарушений действующего законодательства и оперативного реагирования на обращения граждан. Минская областная организация Белэнерготопгаз «прямую телефонную линию» проводят ежемесячно.</p>
8.		<p>В целях обучения профсоюзного актива основам знаний в городе Минске социально ответственной реструктуризации до сведения профсоюзного актива была доведена Методика социально-ответственной реструктуризации предприятий.</p>
9.		<p>Минское городское трехстороннее соглашение между Минским городским исполнительным комитетом, Минским городским объединением профсоюзов и республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП» на 2017-2019 годы содержит норму, которая рекомендует предусматривать в коллективных договорах (соглашениях) порядок исполнения положений, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм (не предусмотренных законодательством) в случае невозможности их реализации по причинам экономического, производственного, организационного характера.</p> <p>Для реализации данного пункта (в части обоснованности принятия нанимателями временных («антикризисных») мер по приостановлению обязательств перед работниками по коллективному договору), в Белхимпрофсоюзе утверждена Методика подведения итогов выполнения коллективных договоров. В соответствии с Методикой постоянно действующими в организациях комиссиями по заключению и выполнению коллективного договора в случае возникновения объективных экономических трудностей, на основании представленной нанимателем полной информации о</p>

		<p>финансовом положении, принимается совместное решение о приостановлении на определенный период отдельных норм коллективных договоров с обязательством нанимателя компенсировать недополученные работниками выплаты при наличии в будущем достаточных для этого средств. При этом, не допускается исключение норм из коллективного договора.</p> <p>Минской областной организацией Белэнерготопгаз в ходе учебы-семинара для профсоюзного актива первичных профсоюзных организаций, особое внимание обращалось на необходимость принятия совместных решений в случае невозможности реализации коллективного договора в полном объеме и закрепление этих договоренностей в двустороннем порядке. Например, приоритеты по выплатам в 2017 году действовали в РУП «Белэнергострой» и его филиалах, ОАО «Центроэнергомонтаж», ОАО «Белэнергоавтоматика» и др. Профсоюзные комитеты совместно с нанимателями принимали решение о приостановлении выплат на определенный срок.</p>
10.	Сбалансированный бюджет без роста налоговой нагрузки	Бюджетное финансирование организаций образования и науки, здравоохранения, социального обеспечения, культуры и спорта обеспечивается в полном объеме.
12.	Модернизация отношений собственности	Стороны социального партнерства принимают меры, направленные на дальнейшее их развитие, повышение заинтересованности нанимателей к членству в объединениях посредством заключения соглашений и проведения разъяснительной работы в организациях соответственно.
13.		<p>В рамках реализации 13, 14 пунктов Комплекса мер Минское городское трехсторонне соглашение предусматривает нормы, регулирующие вопросы реструктуризации, реорганизации, приватизации и ликвидаций организаций, перепрофилирования, закрытия и отчуждения под иные цели социально-культурных объектов, которые уже имплементированы в большинство коллективных договоров организаций города Минска. Рассмотрение данных вопросов предусмотрено только с участием представителя профсоюзной организации с целью защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов работников.</p> <p>Необходимо отметить, что сохранены и продолжают успешно функционировать объекты социальной сферы ОАО «Управляющая компания холдинга «ГОРИЗОНТ»: 8 детских садов филиала Комплекс ДДУ; 2 оздоровительных лагеря – ОЛ «Горизонт» и ОЛ «Волна», оздоровительный комплекс «Свитанок», Комплекс общежитий филиала Социальный комплекс. Унитарное предприятие «Медицинский центр «Горизонт» предоставляет широкий спектр услуг силами высококвалифицированных медицинских работников; объекты социальной сферы ОАО «Минский комбинат хлебопродуктов»: оздоровительный лагерь «Мечта», в котором оздоровились более 500 детей в летний период.</p>
20.	Снижение затрат и повышение	Для реализации данного пункта Комплекса мер профсоюзными организациями поддерживаются

<p>качества продукции</p>	<p>мероприятия, проводимые нанимателями, по выполнению Директивы Президента Республики Беларусь от 14 июня 2007 г. № 3 «О приоритетных направлениях укрепления экономической безопасности страны». Вопросы экономии и бережливости энергоносителей, материальных и трудовых ресурсов решаются нанимателем с активным участием профсоюзных комитетов, указанные вопросы находят отражение в коллективных договорах, проводится разъяснительная работа в трудовых коллективах.</p> <p>В коллективные договоры (соглашения) включены пункты о материальном стимулировании работников за экономию энергоресурсов, сырья и материалов; проводится работа по сбережению экономии топливно-энергетических и других видов ресурсов путем установки счетчиков холодного и горячего водоснабжения (УП «Институт Белжилпроект»), энергосберегающих светильников (учреждения образования, здравоохранения, УП «Жирмаш» и др.). Как пример, коллективным договором ОАО «Белхозторг» предусмотрены меры по стимулированию работников к экономному расходованию ресурсов. Реализуя меры по экономии, в Обществе за 2 квартал 2017 года были проведены следующие мероприятия: замена ламп накаливания в светильниках ПВЛМ 2*40, в светильниках 4*18 на светодиодные; оснащение осветительных устройств датчиками движения на погрузочно-разгрузочных рампах; отключение электроэнергии во время технических и обеденных перерывов; распространение наглядной агитации по вопросам энергосбережения.</p> <p>За период на данные мероприятия было израсходовано 8 060,0 рублей, ожидаемый экономический эффект 3 830,0 рублей в год. За первый квартал 2017 года целевой показатель по энергосбережению составил 6,3 процентов. В ЗАО «Мебель, стройматериалы» проведена определенная работа по экономии теплоэнергоресурсов, которая позволила по итогам 1 полугодия т.г. сэкономить теплоэнергоресурсов на сумму более 40 000,0 рублей.</p> <p>На расширенных заседаниях профкомов с участием нанимателей отмечается, что качество продукции, работ, услуг во многом определяется существующей системой управления всей деятельности предприятия, в том числе охраной труда и окружающей среды. Так, в УП «Светоприбор» ООО «БЕЛТИЗ» внедрена и сертифицирована на соответствие требованиям СТБ ISO 9001-2009 система менеджмента качества (СМК) проектирования и производства электрораспределительной и регулирующей аппаратуры. В 2017 году в связи с внедрением новой версии СТБ ISO 9001-2015 планируется осуществить комплекс мероприятий по переходу на новую версию, в том числе провести обучение персонала.</p> <p>В ряде организаций разработаны также другие Положения по стимулированию работников. Например, в ОАО «Минский электротехнический завод им. В.И. Козлова» стимулирование работников производится в зависимости от результатов труда в соответствии с действующими в</p>
---------------------------	--

		организации положениями: «Положение о премировании работников завода за сбор и сдачу лома, драгоценных металлов и драгоценных камней», «Положение о рационализаторских предложениях» и др. В результате чего за 6 месяцев 2017 года было выплачено премии за сбор и сдачу лома и отходов черных и цветных металлов на сумму 6,9 тыс. рублей.
22.		Постоянно проводится разъяснительная работа в трудовых коллективах. Кроме того, городскими организациями отраслевых профсоюзов (образования и науки, здравоохранения, строительства и промстройматериалов, торговли, местной промышленности, РУП «Белпочта» и др.) проводятся смотр-конкурс на лучшую профсоюзную организацию по экономии энергоресурсов, сырья и материалов, как правило, один раз в 2 года.
23.		Содействуют максимальному привлечению первичных профсоюзных организаций к участию в этапах Республиканского смотра-конкурса. Например, материалы ГУ «Дом-интернат для пенсионеров и инвалидов», ОАО Кондитерская фабрика «Слодыч» представлялись к участию в Республиканском смотре-конкурсе на лучшую первичную профсоюзную организацию по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.
31.	Рост экспорта и выход на новые рынки	В целях повышения заинтересованности работников в обеспечении роста объемов реализованной продукции на экспорт и поступления валютной выручки в некоторых организациях (в большинстве своем строительной отрасли, а также организации АПК (СООО «Коммунарка») Положения по оплате труда содержат меры стимулирования работников от результатов труда которых зависят объемы реализации продукции на экспорт и поступление валютной выручки. Нанимателями совместно с профкомами организаций проводится анализ целесообразности и эффективности введения гибких систем оплаты труда.
32.	Улучшение демографического потенциала страны и укрепление здоровья народа	Через систему коллективных договоров реализуются меры, направленные на укрепление здоровья работников, улучшение санитарно-бытовых условий, организацию питания (в том числе создание оборудованных комнат для приема пищи). Во многих первичных профсоюзных организациях, находящихся на профобслуживании горкома профсоюза работников государственных и других учреждений, устанавливается дотация на удешевление путевок на оздоровление детей работников в летний период (РУП «Белорусский протезно-ортопедический восстановительный центр» - родительская плата за путевку в лагерь составляет 10% от ее полной стоимости при первом обращении и в размере 50% в случае повторного обращения в течении летнего оздоровительного сезона. В организациях, находящихся на профобслуживании горкома профсоюза агропромышленного комплекса, ОАО «Пивзавод «Оливария», КУП «Минская овощная фабрика» путёвки в детские оздоровительные лагеря для

многодетных семей выдаются бесплатно.

В ОАО «ПОСТТОРГ» с целью охраны здоровья работников организовано прохождение предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности, не реже одного раза в год), медицинских осмотров, а также проведение предсменного медицинского осмотра либо освидетельствования на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения работающих, занятых на работах с повышенной опасностью (водители). На предприятии с 2015 года заключен договор с Белгострахом на оказание медицинских услуг работникам предприятия (с учетом стажа работы в ОАО «ПОСТТОРГ»), что способствует выявлению и предупреждению заболеваемости работников предприятия.

Коллективные договоры организаций «Белэнерготопгаз» предусматривают меры, направленные на обеспечение эффективности диспансеризации, укрепление здоровья работников, улучшение условий санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников.

Во втором полугодии 2016 года многими организациями проведена вакцинация работников против гриппа (КУП «Минская овощная фабрика», ОАО «Кондитерская фабрика «Слодыч», СОАО «Коммунарка»), в течение 2016 и 2017 годов первичные профсоюзные организации организовывали централизованные обследования работников-членов профсоюза (Энергосбыт, Минские кабельные сети, ТЭЦ-4, Минские тепловые сети), в отдельных филиалах РУП «Минскэнерго» и некоторых организациях строительного-монтажного комплекса (ОАО «Центроэнергомонтаж», ОАО «Белэнергоремналадка», ОАО «Белэлектромонтажналадка») продолжен положительный опыт заключения договоров добровольного социального страхования медицинских расходов.

Профсоюзные комитеты первичных профсоюзных организаций контролируют включение в коллективные договоры предприятий (и в дальнейшем выполнение) обязательств и гарантий работникам по приему пищи в оптимальных условиях, доставке горячего питания на участки, а также своевременному проведению ремонтов комнат приема пищи (где это необходимо).

На ОАО «Пивзавод «Оливария» организованы бесплатные обеды для работников, установлены кофе-машины.

В УП «Гостиничный комплекс «Юбилейный», РУП «Белорусский протезно-ортопедический восстановительный центр» - предоставляются талоны на горячее питание. ОАО «Минский молочный завод №1» ежемесячно обеспечивает работников бесплатными талонами на получение молочной продукции. Стоит отметить хорошие санитарно-бытовые условия, созданные для работников на ОАО «МАПИД» (также на строительных объектах функционирует мобильный пункт по стирке и ремонту спецодежды), «Стройтрест № 1», «Трест № 15 Спецстрой», «Стройтрест № 4», «Керамин», «Стройтехпрогресс», «Комплект», «Управление механизации № 12».

		<p>В рамках реализации данного пункта в СП ЗАО «Милавица» работников разработана и действует «Программа здоровья», с периодичностью 1 раз в полугодие заслушивается отчет заведующего здравпунктом о ее выполнении; работники обеспечены горячим питанием (на территории предприятия работают столовая и три буфета); ежегодно дети работников обеспечиваются путевками в оздоровительные лагеря с частичной оплатой (в 2017 году подано 75 заявлений, все удовлетворены).</p> <p>В первом полугодии 2017 года ОАО «Минский электротехнический завод им. В.И. Козлова» из средств нанимателя финансировались объекты социально-бытового назначения и культурно-массовые мероприятия на сумму 349,8 тыс. рублей, в том числе: столовые, кулинария, 2 буфета – 126,0 тыс. рублей; общежитие – 54,2 тыс. рублей, ДОЛ «Искра» - 86,4 тыс. рублей, здравпункт – 45,1 тыс. рублей, ФОК – 32,8 тыс. рублей, тренажерный зал – 5,3 тыс. рублей и др.</p> <p>В целом в ряде организаций, предприятий, учреждений города Минска для обеспечения работников горячим питанием имеются столовые, буфеты. При их отсутствии оборудуются комнаты приема пищи с необходимым инвентарем и оборудованием (холодильники, микроволновые печи, электрочайники, кондиционеры и охладители воздуха (в 2017 году установлены в УП «Кирмаш») и др. Кроме того, в ряде организаций имеются здравпункты, стоматологические кабинеты (ГПО «Горремавтодор»), комнаты психологической разгрузки (торговля, образование, здравоохранение и др.).</p> <p>Минское городское объединение организаций профсоюзов совместно с Мингорисполкомом ежегодно проводят смотр-конкурс по охране труда.</p>
35.		<p>Немаловажную роль в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда непосредственно на рабочих местах, играют общественные инспекторы по охране труда. В связи с чем, в коллективных договорах предусмотрены меры материального поощрения и стимулирования данной категории работников, выполняющих общественную нагрузку. Например, за активную работу по осуществлению общественного контроля в 2016 году поощрены лучшие общественные инспекторы: ОАО «МАПИД» - 191 человек на сумму 14 500,0 рублей; ОАО «Стройтрест № 1» - 15 человек на сумму 600,0 рублей, СОАО «Коммунарка – 13 человек на сумму 598 рублей.</p> <p>Во многих организациях созданы и активно работают комиссии по охране труда (РУП «Белорусский протезно-ортопедический восстановительный центр», УП «Гостиничный комплекс «Юбилейный», ОАО «Бел ВТИ, КУП «Минский городской центр недвижимости» КУДП «Управление капитального строительства Запад», ГУ «Дом интернат для пенсионеров и инвалидов», ГУ «Психоневрологический дом-интернат для престарелых и инвалидов №1», ГУ «Психоневрологический дом-интернат для престарелых и инвалидов №2 г Минска», ГУ</p>

		<p>«Психоневрологический интернат №3», ГУ «Психоневрологический интернат № 4», и других.</p> <p>Вместе с тем, не на должном уровне проводится эта работа в организациях топливной промышленности. Нет желаемого уровня эффективности работы общественных инспекторов и в организациях строительного-монтажного комплекса энергетики. В числе основных причин отсутствия надлежащей отдачи от работы общественных инспекторов профсоюза по охране труда – это непринятие нанимателем мер по привлечению обученных, компетентных работников в лице общественных инспекторов профсоюза к участию в периодическом (ежедневном) контроле за состоянием охраны труда, а также не выделение средств на их материальное поощрение даже при наличии обязательств по коллективному договору.</p>
36.	Обеспечение эффективной занятости населения	<p>С целью реализации пункта 5 Плана мероприятий по выполнению задач подпрограммы 1 «Содействие занятости населения» на 2017 год (далее – План мероприятий) Минское городское объединение организаций профсоюзов совместно с социальными партнерами проводит системную работу по содействию занятости работников, находящихся под угрозой увольнения или высвобождаемых в результате модернизации, реструктуризации производств.</p> <p>Кроме того, правовые инспекторы труда Минских городских организаций отраслевых профсоюзов совместно с председателями районных г. Минска объединений профсоюзов ежемесячно на базе столичных организаций, предприятий и учреждений проводят прием граждан, в ходе которых бесплатно консультируют по вопросам законодательства о труде, занятости населения, а также оказывают правовую помощь по другим вопросам.</p>
37.		<p>Профсоюзными организациями систематически проводится мониторинг применения контрактной формы найма работников. Например, в январе 2017 года в результате осуществления мониторинга главным правовым инспектором труда Минской городской организации профсоюза работников строительства и промышленности стройматериалов установлено, что в ОАО «Строймаш» в нарушение подпункта 2.5. пункта 2. Декрета Президента РБ от 26.07.1999 № 29 182-м работникам, работающим на условиях контракта, не предоставляется в качестве меры стимулирования труда повышение тарифной ставки (оклада). В результате нанимателем устранено данное нарушение трудового законодательства, и всем работникам установлено повышение тарифной ставки в размере 15%. Данные изменения внесены в контракты.</p> <p>Минским городским объединением профсоюзов проводится постоянная работа по включению в коллективные договоры положений Генерального, тарифного соглашений с целью обеспечения прав и гарантий работников при работе в условиях контрактной формы найма, минимизации последствий увольнения по окончании срока контракта (пункты 51.14. – 51.18., 51.28. Генерального соглашения).</p>

38.	<p>С целью реализации пункта в городе Минске проводится профориентационная работа с молодежью, которая находит отражение в специальных разделах коллективных договоров и соглашений. В целях социально-экономической защиты молодежи, создания необходимых правовых, бытовых и организационных условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию в организациях созданы комиссии по работе с молодежью.</p> <p>С целью закрепления молодых кадров проводится также работа в области молодежной политики – это организация наставничества, как один из методов обучения опытными сотрудниками молодых специалистов, установление максимальных доплат и надбавок, оказание материальной помощи и др. Согласно коллективному договору ОАО «Завод «Промбурвод» сохраняется средняя заработная плата на время экзаменационной сессии работникам, направленным на обучение. В организациях энергетики, имеющих финансовые возможности, осуществляется оплата расходов на аренду жилья работникам необеспеченным общежитием. Например, в филиалах РУП «Минскэнерго» не всегда имеется возможность предоставить места в общежитиях всем нуждающимся, поэтому в коллективном договоре (распространяет свое действие на 16 филиалов и почти 15 тысяч членов профсоюза) содержится норма о частичной компенсации стоимости аренды жилья молодыми специалистами (5 базовых величин в Минске) и успешно реализуется уже несколько лет. Так, только за 1 полугодие 2017 года на эти цели было направлено по 16 филиалам РУП «Минскэнерго» 28 000,0 руб., по филиалу Механизированная колонна № 3 ОАО «Западэлектросетьстрой» 630,0 руб., ОАО «Белсельэлектросетьстрой» 891 руб., РУП «Оперативно-диспетчерское управление» 1 380,0 руб. На ОАО «Минский завод игристых вин», ОАО «Пивзавод «Оливария», ОАО «Оргпищепром» частично компенсируют стоимость затрат на общежитие для своих работников.</p> <p>Филиалы «Белгостраха» - оказывают единовременную материальную помощь в размере 10 базовых величин работникам, призванным на срочную военную службу, и в размере 20 базовых величин – возвратившимся после прохождения срочной военной службы на прежнее место работы.</p>
41.	<p>При Минском городском объединении профсоюзов создан и функционирует Молодежный Совет. Основными направлениями деятельности является организационная, информационная, аналитическая работа, а также социально-экономическая защита молодых работников. Молодые работники-члены профсоюза активно занимаются вопросами повышения оплаты труда, безопасности и охраны труда и здоровья.</p> <p>Первичные профсоюзные организации осуществляют работу за своевременным обучением работников и повышением их квалификации; через коллективные договоры добиваются повышения доли затрат нанимателей на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.</p>

		Совместной и постоянной работой администрации и профсоюза становится задача стимулирования профессионального роста сотрудников. Например, в ходе участия в белорусском конкурсе «Лучший сварщик» в мае 2017 года победителями стали работники ОАО «Центроэнергомонтаж» (1 место) и ОАО «Белэнергоремналадка» (2 место). Профсоюзные комитеты совместно с администрацией провели чествование победителей с выдачей денежных премий.
42.		В рамках подготовки кадров для отрасли организации, предприятия, учреждения сотрудничают с учреждениями образования (высшего, среднего и профессионально образования), осуществляющими подготовку будущих работников отрасли, проводятся экскурсии на производство. Молодые люди принимаются на практику (в том числе оплачиваемую), в ходе которой имеют возможность поработать в опытном коллективе, узнать условия труда, ознакомиться с коллективным договором. Как один из положительных примеров такого сотрудничества можно привести РУП «Минскэнерго» и Минский энергетический колледж, УО «Белорусский государственный аграрный технический университет» и КУП «Минская овощная фабрика». Со стороны отраслевого профсоюза основная часть профориентационной работы среди молодежи проводится в Учреждении образования «Минский государственный энергетический колледж», для чего Минской областной организацией осуществляется ежемесячное финансирование профсоюзной организации учащихся. В целях популяризации профсоюзного движения среди молодежи Минская областная организация финансирует проведение в колледже смотров-конкурсов технических творческих работ учащихся (например, в июне 2017 года подведен конкурс «Лучший проект внутреннего дворика»), спортивных и массовых мероприятий (в рамках календаря Минской областной организации), экскурсий на производства (например, в 2017 году на ТЭЦ-5).
44.		Ежемесячно профсоюзными организациями осуществляется мониторинг использования рабочего времени в организациях города Минска. Минским городским трехсторонним соглашением предусмотрены обязательства нанимателей по недопущению или ограничению вынужденного неполного рабочего времени и трудоустройству высвобождаемых работников. Кроме того, п. 2.7. Постановления Президиума Совета МГООП совместно с управлением занятости и социальной защиты комитета по труду, занятости и социальной защите Мингорисполкома от 25.05.2016 г. предусмотрено рекомендовать нанимателям решать вопрос увольнения работника, не связанного с виновными действиями, после предварительной проработки совместно с профсоюзами, органами управления занятости вопроса дальнейшего его трудоустройства.
45.	Рост реальных денежных доходов	С целью роста денежных доходов в ряде коллективных договоров организаций города Минска закреплена норма об индексации заработной платы работников не бюджетной сферы в порядке и на

		условиях, не ухудшающих положение, установленные в бюджетных организациях.
48.		Профсоюзный актив столицы проводит разъяснительную работу в коллективах в рамках дней информирования, а также в ходе собраний работников по содержанию проводимой пенсионной реформы, возможности повышения уровня пенсионного обеспечения посредством отложенного выхода на пенсию, дополнительного негосударственного пенсионного страхования. Профсоюзные организации, в свою очередь, осуществляют: контроль за своевременностью перечисления нанимателем страховых взносов в фонд социальной защиты; готовность оказать помощь членам профсоюзов в реализации социальных и пенсионных прав в досудебном и судебном порядке; занимают активную позицию по закреплению (с учетом возможностей нанимателей) в коллективных договорах мер по дополнительному негосударственному пенсионному страхованию работников за счет средств нанимателей. Такая мера включена в коллективные договоры филиалов РУП «Минскэнерго», ОАО «Центроэнергомонтаж», ОАО «Белэнергоремналадка» и другие.
49.		После издания Указа Президента Республики Беларусь от 11 апреля 2016 г. № 137 «О совершенствовании пенсионного обеспечения», которым рекомендовано руководителям организаций (независимо от форм собственности) с учетом имеющихся финансовых возможностей шире применять практику участия нанимателей и работников в программах добровольного страхования дополнительной пенсии, вопрос внедрения дополнительного пенсионного страхования приобрел еще большую актуальность. На сегодняшний день программы добровольного страхования дополнительных пенсий применяются в ОАО «Беларуськалий», УСП «Трест «Реммонтажстрой», ТУП «Калийспецтранс», ПУП «Калийпроект».
50, 52		Городскими организациями отраслевых профсоюзов, районными объединениями профсоюзов в организациях частного сектора экономики, в которых созданы первичные профсоюзные организации, систематически проводится разъяснительная работа по недопущению нарушения прав и законных интересов граждан в пенсионной сфере. Минское городское объединение профсоюзов активно взаимодействует с Фондом социальной защиты населения в части контроля за полнотой и своевременностью уплаты нанимателем обязательных страховых взносов в государственный внебюджетный фонд социальной защиты с последующим рассмотрением данного вопроса на заседаниях руководящих органов. Городскими организациями отраслевых профсоюзов за первое полугодие 2017 года взыскано задолженности по не перечисленным профсоюзным взносам в размере 23,1 тыс. рублей.
55.		Минское городское объединение организаций профсоюзов, профсоюзные организации города

	<p>Минска совместно с социальными партнерами большое внимание оказывают совершенствованию физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, применению мер морального и материального стимулирования работников, ведущих здоровый образ жизни тарифных, местных соглашений и коллективных договоров.</p> <p>Важно отметить, что на протяжении пяти лет в столице данной работе способствовало Решение Минского городского исполнительного комитета от 23.08.2012 г. № 2662 «О ходе реализации Региональной программы демографической безопасности города Минска на 2011-2015 годы», которое предусматривало рекомендацию по включению в коллективные договоры организаций мер поощрения работников, ведущих здоровый образ жизни.</p> <p>Например, в организациях местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий все коллективные договоры в разделе «Культурно-массовая, физкультурно-оздоровительная и спортивная работа» содержат данные меры.</p> <p>Согласно коллективному договору ОАО «Минскметропроект» материальная помощь работникам на оздоровление при уходе в отпуск ежегодно оказывается в следующих размерах: не курящим – 20 базовых величин; курящим – 5 базовых величин.</p> <p>УП «Агентство «Минск-Новости» производит ежеквартально выплату некурящим работникам.</p> <p>Аналогично УП «Кирмаш», УП «Экорес». Ежегодно данная норма способствует сокращению численности работников, имеющих вредную привычку.</p> <p>Распространенной в коллективных договорах является норма по приобретению за счет средств организаций либо профкомов абонементов на занятия спортом (посещение бассейнов, спортивных залов, теннисных кортов, фитнес-клубов, выделению автотранспорта для организации спортивных мероприятий: ОАО «Кондитерская фабрика «Слодыч», ОАО «Минск Кристалл», ОАО «АСБ Беларусбанк», СП ЗАО «Милавица», КУП «Минсктранс», ООО «Торговый дом «На Немиге», ОАО «ГУМ», СП ООО «Белита», ГУ Многопрофильный культурно-спортивный комплекс «Минск-арена», ЗАО «Минский завод виноградных вин» и другие.</p> <p>Дополнительное материальное стимулирование работников за отсутствие периодов временной нетрудоспособности по итогам календарного года также имеет место в коллективных договорах учреждений (5-я, 9-я, 10-я городские клинические больницы, УП «Кирмаш», УП «Экорес» и др.).</p>
56.	<p>В целях совершенствования оздоровления трудящихся, продолжения многоэтапной круглогодичной системы проведения спортивно-массовых мероприятий, пропаганды здорового образа жизни ежегодно Минское городское объединение профсоюзов совместно с Учреждением «Минский объединенный спортивный клуб Федерации профсоюзов Беларуси» проводят круглогодичную</p>

		спартакиаду среди коллективов промышленных предприятий, организаций г. Минска и городских организаций отраслевых профсоюзов «За физическое и нравственное здоровье трудящихся». Аналогично и городские организации отраслевых профсоюзов.
62, 65		<p>Во исполнение данных пунктов Комплекса мер в абсолютном большинстве коллективные договоры организаций столицы предусматривают возможности культурного отдыха и занятий творчеством работников организаций и членов их семей. Также предусмотрены меры морального и материального стимулирования работников, активно участвующих в культурных мероприятиях и художественном творчестве.</p> <p>Например, РУП «Минскэнерго» совместно с Минской областной организацией отраслевого профсоюза и профкома филиалов возобновили проведение ежегодного фестиваля художественного творчества. Уже вторую осень подряд на базе оздоровительного центра «Энергетик» Минских электрических сетей проводится двухдневный смотр-конкурс (9-10 сентября 2017 года), в котором принимают участие представители всех филиалов РУП «Минскэнерго». Кроме того, профкомы многих организаций проводят подобные мероприятия самостоятельно, например, профком филиала Энергосбыт РУП «Минскэнерго» проводит ежегодные летние фестивали, в которых совмещаются не только показ творческих номеров участников, но и проводятся спортивно-массовые мероприятия, например, преодоление полосы препятствий, спортивное ориентирование, спуск на байдарках. Профкомы многих организаций проводят конкурсы творчества среди работников и их детей: детский рисунок (например, «Дети рисуют город будущего» Слуцкие электрические сети, «9 мая глазами детей» РУП «Минскэнерго», «Конкурс детского рисунка» - ОАО «Минский комбинат хлебопродуктов», ОАО «Минскводстрой»), украшение помещений к Новому году (новогодняя сказка), кулинарные конкурсы как среди женщин, так и среди работников-мужчин, конкурсы на лучшие работы прикладного творчества (например, «И красота и вдохновенье в умелых женщины руках» филиала Энергосбыт).</p>
68- 69.	Поддержка молодого поколения и его вовлечение в создание экономики знаний	<p>Молодежная политика остается одним из приоритетных направлений не только государства, но и профсоюзов. Молодежь привлекается к реализации программ, направленных на повышение мотивации профсоюзного членства, к разработке коллективных договоров и соглашений, участию в законотворческой деятельности по вопросам молодежи, непосредственной работе в рамках коллегиальных органов, рабочих групп, при подготовке и проведении мероприятий различного уровня.</p> <p>В организациях торговли трудится активная, технически грамотная, целеустремленная молодежь, тем самым созданы все условия для продвижения молодых кадров на руководящие должности.</p>

		<p>Во многих организациях на совместных заседаниях профкома и нанимателя рассматривается и утверждается резерв кадров. Дополнительно формируется перспективный кадровый резерв из молодых перспективных работников в возрасте до 31 года. По возможности проводится обучение и повышение квалификации лиц, включенных в резерв кадров. Как правило, резерв формируется на основе объективной оценки профессиональных, деловых и личностных качеств работников, отзывов работников, которые непосредственно работают с ними.</p> <p>В ряде организаций строительной отрасли применяется такая перспективная форма обучения резервистов на практике, как замещение в проектируемой должности.</p> <p>Стоит отметить, что за последние годы в ОАО «Минский электротехнический завод им. В.И. Козлова» на руководящие должности назначено значительное количество молодых кадров. Например, зам начальника цеха № 6 – Антоновский А.З., 1987 г.р., старший мастер- Пархимович А.В., 1990 г.р.</p> <p>Генеральный директор ПТ КУП "Белпчеловодство" (горком АПК) Архипова Ю.И., 1990 г.р.</p>
70.		<p>В целях содействия профессиональному росту, формированию активной жизненной позиции профсоюзные активисты и в первую очередь молодежь, принимают активное участие в слетах, форумах, молодежных советах. Председатель профкома главного финансового управления Мингорисполкома Жукович В.О. является членом молодежного совета Минского городского объединения профсоюзов, Минина Е.И. главный специалист Минского горкома, председатель профкома была участником Международного молодежного профсоюзного образовательного форума «ТЕПМ-2017» и является членом молодежного совета Республиканского профсоюза работников госучреждений. Главный специалист Минского городского объединения профсоюзов также входит в состав Молодежного совета ФПБ.</p>
72.		<p>В 2017 году в соответствии с Планом работы предусмотрены совместные заседания Совета по работе среди женщин и Молодежного Совета Минского городского объединения профсоюзов. При активном взаимодействии советы принимали в мае 2017 года участие в благотворительном мероприятии в поддержку семей, воспитывающих пять и более детей. В сентябре-октябре текущего года запланированы выездные заседания по темам: «О роли наставничества в адаптации молодых специалистов на предприятии» и «Актуальные вопросы репродуктивного здоровья женщин».</p>
73.		<p>С целью поддержки молодого поколения и его вовлечения в создание экономики знаний профсоюзные организации совместно с нанимателями постоянно осуществляют поддержку молодых специалистов, проводят работу по их обучению, трудовой и социальной адаптации в коллективах.</p> <p>В городе широко распространены встречи нанимателя, профкома и молодых специалистов, на</p>

		<p>которых обсуждаются проблемы организации труда молодых специалистов, обеспечения их быта, удовлетворения других социальных нужд.</p> <p>Следует также отметить, что профкомы содействуют избранию в состав профсоюзных органов всех уровней активистов профсоюзного движения, в том числе из числа молодежи.</p>
74.		Представители профсоюзных организаций принимают активное участие в данном форуме.
75.		Тарифные, местные соглашения, коллективные договоры организаций предусматривают меры по социальной поддержке молодежи, ее закреплению на рабочих местах.
77.		Мониторинг трудовой и социальной адаптации выпускников учреждений образования, молодых специалистов систематически проводится городскими организациями отраслевых профсоюзов (горком образования и науки, здравоохранения, строительства, торговли и др.).
78.		<p>С целью повышения престижа рабочих профессий среди молодежи, содействия развитию профессионального обучения кадров рабочим специальностям на производстве в организациях действует система наставничества. Положительный опыт в этом направлении имеет РУП «Белгипроводхоз». На производстве молодым работникам оказывается практическая помощь в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями. Главными задачами наставничества являются: создание условий для становления квалифицированного и технически грамотного работника; вовлечение молодого работника в трудовой процесс и общественную жизнь организации с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его в организации; адаптация молодого работника в трудовом коллективе, освоение им корпоративной культуры, принятие традиций трудового коллектива и правил поведения в организации; формирование высоких нравственных принципов, чувства долга и ответственности, уважения к профессии и добросовестного отношения к трудовой деятельности; повышение качества подготовки и квалификации молодых работников (специалистов), постоянное совершенствование форм и методов наставничества; снижение текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с нанимателем; создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата.</p>
79.		На протяжении 13 лет Минское городское объединение организаций профсоюзов совместно с социальными партнерами ежегодно проводит конкурс профессионального мастерства «Минский мастер». С начала 2017 года проведены финалы городского конкурса профессионального мастерства по 38 профессиям.
82.	Центры экономического роста в регионах	Районными города Минска объединениями профсоюзов во взаимодействии с городскими (областными) организациями отраслевых профсоюзов постоянно ведется работа по направлению

		писем в организации с предложением о создании первичной профсоюзной организации при полной поддержке и оказании методической помощи, проводятся встречи с руководством и трудовыми коллективами, ведутся постоянные телефонные переговоры.
--	--	--

Заведующий отделом социального
партнерства и трудовых отношений

Е.В. Вербило