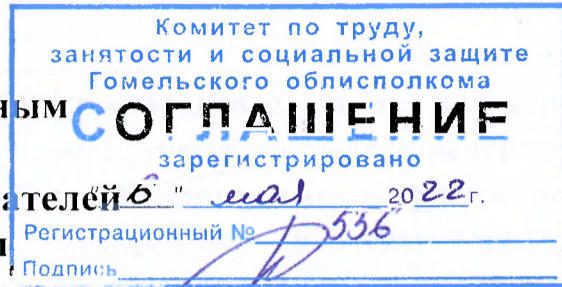


Соглашение между Кормяньским районным исполнительным комитетом,
Кормяньским районным Советом нанимателей и Кормяньским районным объединением профсоюзов на 2022-2024 годы



Кормяньский районный исполнительный комитет (далее – Исполком), Кормяньский районный Совет нанимателей (далее – Совет нанимателей) и Кормяньское районное объединение профсоюзов (далее – Профсоюзы), все вместе в дальнейшем именуемые Сторонами, действуя в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указами Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», от 05.05.1999 № 252 «О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам», законодательством Республики Беларусь и руководствуясь Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2022-2024 годы, в целях создания необходимых условий для экономического развития Кормяньского района (далее – район), социальной и правовой защиты населения района на основе принципов социального партнерства заключили настоящее соглашение на 2022-2024 годы (далее – районное Соглашение).

ГЛАВА 1. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И СФЕРА ДЕЙСТВИЯ

1.1. Районное Соглашение определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений и устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики района на 2022-2024 годы.

1.2. Стороны признают полномочия друг друга и обязуются придерживаться принципов социального партнерства, равноправия и взаимного уважения.

1.3. Стороны сосредотачивают усилия на конкретных направлениях по созданию условий для укрепления экономики, повышения производительности труда и повышения жизненного уровня населения района.

1.4. Стороны проводят консультации, гарантируют представителям Сторон, Нанимателям (юридические или физические лица, которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения

трудового договора с работником, зарегистрированные на территории Кормянского района, в дальнейшем именуемые – Наниматели) возможность отстаивать свою точку зрения при принятии решений по социально-экономическим и трудовым вопросам, в том числе затрагивающим интересы структур малого и среднего бизнеса, а также индивидуальных предпринимателей.

1.5. Стороны признают необходимым:

1.5.1. заключение коллективных договоров в учреждениях, на предприятиях, в организациях всех форм собственности, где созданы первичные профсоюзные организации и обязуются оказывать нанимателям, трудовым коллективам, профсоюзным комитетам, развивающим принципы социального партнерства, всестороннее содействие;

1.5.2. при заключении коллективных договоров управлению по труду, занятости и социальной защите Кормянского районного исполнительного комитета оказывать методическую помощь организациям по недопущению включения в коллективные договоры норм, ухудшающих правовое положение работников по отношению к нормам трудового законодательства;

1.5.3. обязательное направление нанимателями в районный исполнительный комитет коллективного договора (изменений и дополнений к коллективному договору) и необходимых для его регистрации документов в течение одного месяца со дня его заключения (либо подписания).

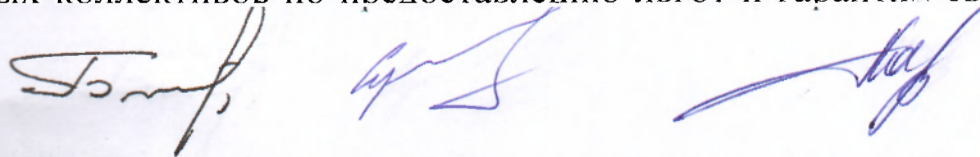
1.6. Районное Соглашение является нормативным актом, применяется на территории Кормянского района и действует в отношении всех нанимателей (их объединений), профсоюзов (их объединений) и работников района.

Предоставление льгот и гарантий сверх норм, установленных законодательством, осуществляется при условии закрепления их в соглашениях, коллективных договорах, заключенных в соответствии с законодательством и по вопросам, относящимся к компетенции Сторон.

1.7. Отраслевые (тарифные), местные соглашения и коллективные договоры (соглашения) могут содержать более льготные по сравнению с законодательством и районным Соглашением условия, улучшающие положение работников.

1.8. Нормы и положения настоящего районного Соглашения являются минимальными трудовыми, социально-экономическими гарантиями и преимуществами, направленными на улучшение социального положения и повышение жизненного уровня.

1.9. Настоящее соглашение не ограничивает права нанимателей и трудовых коллективов по предоставлению льгот и гарантий сверх норм,



установленных законодательством и настоящим Соглашением.

1.10. Стороны в пределах своих полномочий принимают меры по реализации норм и положений Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2022-2024 годы, областного Соглашения, районного Соглашения.

1.11. Стороны берут на себя обязательство не принимать несогласованных решений, ухудшающих или ущемляющих социальные права работников и ограничивающих возможности Сторон для выполнения в полном объеме принятых на себя обязательств.

1.12. Стороны рекомендуют определять в коллективном договоре порядок и условия распространения действия коллективного договора (кроме положений, предусмотренных частью второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь) на работников, от имени которых он не заключался, изложив их в отдельных нормах (глава, раздел, пункт) коллективного договора.

В коллективном договоре могут быть также предусмотрены положения о (об):

– ограничении (установлении) перечня норм, которые могут распространяться на вновь принятых работников, а также работников, утративших профсоюзное членство, и др.;

– порядке получения согласия и вынесения решений сторон коллективного договора о распространении его положений на работников, от имени которых коллективный договор не заключался.

ГЛАВА 2.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Исполком:

2.1.1. осуществляет разработку прогнозов и программ социально-экономического развития района, мониторинг их реализации в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

2.1.2. принимает меры по повышению инвестиционной активности и конкурентоспособности экономики района;

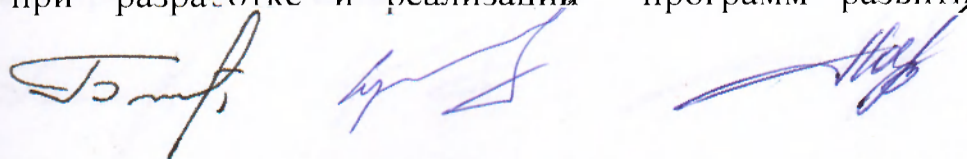
2.1.3. выработывает предложения по совершенствованию мер государственной поддержки для развития малого среднего бизнеса как основы увеличения объемов производства товаров, работ, услуг и создания новых рабочих мест;

2.1.4. привлекает нанимателей (их объединения) и профсоюзы (их объединения) к разработке прогнозов и программ социально-экономического развития района.

2.2. Наниматели:

2.2.1. содействуют социально-экономическому развитию района;

2.2.2. при разработке и реализации программ развития своих



предприятий и организаций ориентируются на прогнозы социально-экономического развития района на соответствующий период, на показатели, доведенные вышестоящими органами управления, в целях выполнения которых предусматривают мероприятия по повышению эффективности экономической деятельности и производительности труда, загрузке производственных мощностей и эффективному их использованию, обеспечению безубыточной работы и финансовому оздоровлению, сохранению постоянной занятости работников и увеличению размеров оплаты труда;

2.2.3. рассматривают имеющиеся возможности и вырабатывают комплекс мер по оказанию социальной и материальной помощи работникам организаций, расположенных в зонах радиоактивного загрязнения.

2.3. Профсоюзы:

2.3.1. проводят работу по участию профсоюзных организаций в реализации социально-экономических программ, повышению эффективности производства, укреплению производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, соблюдению правил охраны труда, техники безопасности;

2.3.2. осуществляют общественный контроль за соблюдением прав и интересов членов профсоюзов в сфере трудовых и социально-экономических отношений в порядке и случаях, установленными законодательными актами;

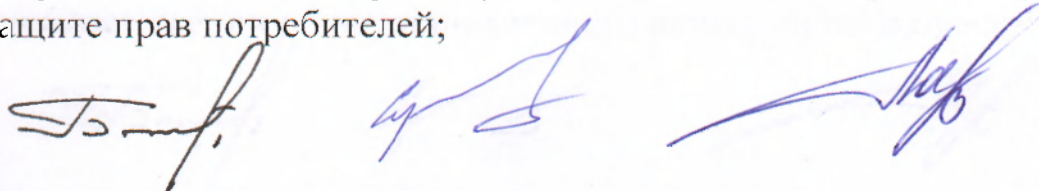
2.3.3. направляют работу комитетов профсоюзов на участие в организации соревнования в трудовых коллективах по достижению высоких производственных показателей, конкурсов профмастерства, смотров-конкурсов, в том числе по профессиям среди молодежи, и других аналогичных мероприятиях.

2.4. Стороны договорились:

2.4.1. осуществлять принятие мер, направленных на обеспечение выполнения показателей прогноза социально-экономического развития района;

2.4.2. организовывать проведение работы по экономии топливно-энергетических ресурсов, внедрению энерго- и ресурсосберегающих технологий;

2.4.3. организовывать проведение информационно-разъяснительной работы среди индивидуальных предпринимателей, руководителей и трудовых коллективов организаций малого и среднего предпринимательства по вопросам соблюдения требований трудового законодательства, санитарно-эпидемиологического и пожарного надзора, по стандартам качества товаров и у слуг, организации правил торговли и услуг, защите прав потребителей;



2.4.4. оказывать содействие в организации соревнований в трудовых коллективах по достижению высоких производственных показателей, конкурсов профмастерства, смотр-конкурсов, широко пропагандировать передовой опыт, в том числе через средства массовой информации;

2.4.5. оказывать содействие в организации работы по повышению эффективности финансово-хозяйственной деятельности предприятий и организаций реального сектора экономики района.

ГЛАВА 3.

РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Исполком:

3.1.1. обеспечивает правовые, экономические и организационные основы государственной политики в области содействия занятости населения, гарантий государства по реализации конституционных прав граждан Республики Беларусь на труд и социальную защиту от безработицы в соответствии с Законом Республики Беларусь от 15 июня 2006 года № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь»;

3.1.2. обеспечивает ежегодную разработку и реализацию мероприятий по обеспечению занятости населения, отдавая приоритет активным мерам политики занятости на рынке труда.

3.2. Наниматели:

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

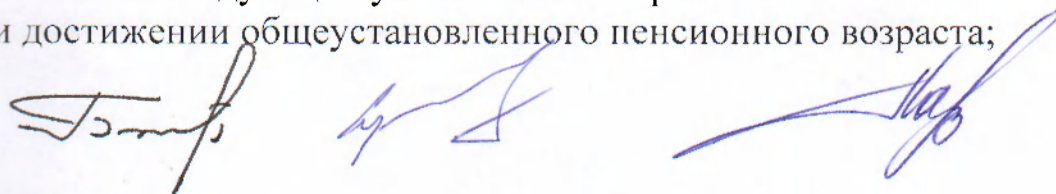
3.2.2. в случае работы организации в режиме неполной занятости в течение трех месяцев подряд, принимают меры по обеспечению занятостью не менее 50% нормальной продолжительности рабочего времени отдельных категорий работников, перечень которых нанимателем определяется самостоятельно;

3.2.3. согласовывают (или обсуждают) содержание трудового договора (контракта) работника – члена профсоюза с профсоюзным комитетом организации или уполномоченным им представителем в порядке, определенном в коллективном договоре;

3.2.4. одновременно с уведомлением о намерении нанимателя перевести работника на контрактную форму найма или заключить с ним новый контракт вручают работнику проект контракта;

3.2.5. досрочно расторгают трудовые договоры (контракты) по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы, поступления на военную службу, а также при наличии следующих уважительных причин:

– при достижении общеустановленного пенсионного возраста;



- переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;
- при необходимости ухода за больным членом семьи (инвалидом), за несовершеннолетними детьми в возрасте до 14 лет;
- с одинокими матерями, вдовами (вдовцами), воспитывающими несовершеннолетних детей;
- при зачислении в учреждение образования на дневную форму получения образования;
- при направлении мужа (жены) на работу (службу) в другую местность;
- 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);

3.3. Профсоюзы:

3.3.1. содействуют проведению государственной политики в области обеспечения занятости работников на основе соблюдения законодательства о труде Республики Беларусь, условий Генерального, Областного, Районного соглашения, отраслевых (тарифных), местных соглашений и коллективных договоров (соглашений);

3.3.2. осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о занятости населения на предприятиях и организациях всех форм собственности, у индивидуальных предпринимателей, имеющих наемных работников.

3.4. Стороны договорились:

3.4.1. проводить консультации по вопросам занятости населения. Предусматривать в коллективных договорах, соглашениях условия, направленные на обеспечение занятости населения, защиту социальных и иных прав высвобождаемых работников;

3.4.2. разрабатывать и реализовывать планы социально ответственной реструктуризации в случае массового высвобождения работников (а в случае не массового высвобождения – по усмотрению сторон), связанного с реструктуризацией (модернизацией) предприятия, ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в целях:

- минимизации социальных рисков при проведении социально-ответственной реструктуризации;
- разработки мер по содействию в трудоустройстве работников, с которыми могут быть расторгнуты трудовые отношения;
- разработки мер по социальной поддержке высвобождаемых работников;

– разработки дополнительных мер социальной защиты при массовых высвобождениях работников в процессе социально ответственной реструктуризации;

3.4.3. рекомендовать Нанимателям включать в коллективные договоры (соглашения) следующие положения:

3.4.3.1. в период срока предупреждения работника о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предоставляют работнику для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей не менее одного рабочего дня в неделю с сохранением заработной платы (если это предусмотрено коллективным договором или трудовым договором (контрактом) и на основании заявления работника.

В связи с истечением срока действия контракта и при принятии решения нанимателем не продолжать трудовые отношения – не менее одного рабочего дня в неделю без сохранения заработной платы (если это предусмотрено коллективным договором и на основании заявления работника);

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

- имеющим неполную семью (ст.63 Кодекса о браке и семье);
- матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте восемнадцати лет;
- имеющим статус опекунов, попечителей, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;
- матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет;
- одному из двух работающих в организации родителей, воспитывающих несовершеннолетнего ребенка;
- работникам предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);
- получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;
- работнику, чей супруг проходит срочную военную службу по призыву (на период службы);

3.4.3.3. по истечению срока действия контракта продлевают (заключают новый) контракт со следующими категориями работников, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины:

- с одним из двух работающих в организации из одной семьи;

- одиноким родителем, воспитывающим несовершеннолетних детей;
- вдовами (вдовцами), не вступившим в новый брак, па воспитании которых находятся несовершеннолетние дети;
- родителем, не заключившему новый брак, если второй родитель признан безвестно отсутствующим, объявлен умершим;
- одним из работающих родителей, в семье которого воспитывается двое и более несовершеннолетних детей и (или) ребенок-инвалид, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо осуществляет уход за ребенком-инвалидом;
- имеющими статус опекунов, попечителей на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;
- с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, - до достижения ими совершеннолетия, а также дети, обучающиеся на дневной форме обучения на платной основе в учреждениях образования Республики Беларусь для получения первого высшего, среднего специального или профессионально-технического образования - до достижения ими 23 лет (но не более чем до достижения работником 66-летнего возраста);
- работникам, которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими общеустановленного пенсионного возраста и получения права на пенсию по возрасту;
- получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве, не препятствующее продолжению трудовых отношений;

3.4.3.4. с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, продление контрактов с их согласия - до истечения максимального срока действия контракта, заключение нового контракта с их согласия - на срок не менее трех лет, а с имеющими, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию - на максимальный срок;

3.4.3.5. не допускают увольнения работников по истечении срока действия контракта по решению нанимателя, не имеющих не снятых или не погашенных дисциплинарных взысканий за нарушение производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины из числа: заболевших и перенесших лучевую болезнь, принимавших участие в 1986-1989 годах в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС, работавших в зоне эвакуации (отчуждения), а также частично утративших профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

3.4.3.6. оказание адресной поддержки работникам, впервые принятым на работу после окончания учреждений образования;

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

3.4.3.8. оказание помощи в трудоустройстве или переобучении высвобождаемых работников;

3.4.3.9. предоставление работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (тарифного оклада), оклада при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую возможно временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением;

3.4.3.10. выплату выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта, в случае если такое решение принято нанимателем, работнику, не имеющему дисциплинарного взыскания, в размере не менее двухнедельного среднего заработка;

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

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

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

3.4.3.14. по окончании срока действия контракта наниматель вправе заключать с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, добросовестно проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок, при этом не снижать такому работнику достигнутый размер оплаты труда;

3.4.3.15. в случаях простоя из-за временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя



оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т.д.) оплату простоя работникам производить в размере 100 процентов тарифной ставки (тарифного оклада, оклада) за весь период остановки производства в порядке, определяемом коллективным договором;

3.4.3.16. случаи расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с предварительного согласия профсоюза, за исключением расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным абзацами третьим, седьмым и восьмым пункта 7 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь

ГЛАВА 4.

ОХРАНА ТРУДА, ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

4.1. Исполком:

4.1.1. в рамках действующего законодательства Республики Беларусь по охране труда, с участием заинтересованных организует реализацию мероприятий программ (подпрограмм), направленных на обеспечение безопасных и здоровых условий труда;

4.1.2. обеспечивает взаимодействие органов государственного управления, объединений нанимателей и профессиональных союзов по осуществлению надзора за соблюдением законодательства об охране труда;

4.1.3. информирует районное объединение и районный Совет нанимателей о каждом несчастном случае на производстве со смертельным, и тяжелым исходом, а также групповых несчастных случаях.

4.2. Наниматели:

4.2.1. организуют проведение и производят оплату обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и предсменных (перед началом работы, смены) медицинских осмотров либо освидетельствования некоторых категорий работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья, внеочередных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где есть необходимость в профессиональном отборе, в том числе на работах, связанных с эксплуатацией транспорта;

4.2.2. выделяют средства для осуществления предусмотренных коллективными договорами (соглашениями) предприятий и организаций, планами мероприятий по улучшению условий и охраны труда, по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников;

4.2.3. вправе заключать договоры добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя от несчастных случаев и заболеваний и договоры добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работников;

4.2.4. обеспечивают на предприятиях (организациях) системы горячего питания работников, обустройство комнат приема пищи, выездного обслуживания специализированными организациями, изыскивают возможности для удешевления такого питания за счет средств предприятий и организаций;

4.2.5. предусматривают в коллективных договорах меры поощрения и материального стимулирования общественных инспекторов по охране труда, а также других работников, не допускающих нарушений требований охраны труда и содействующих нанимателю в выявлении нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, обеспечении здоровых и безопасных условий труда;

4.2.6. разрабатывают мероприятия и принимают меры по предотвращению вредного влияния на окружающую среду производственных отходов, используемых и складироваемых сырья и материалов;

4.2.7. совместно с профсоюзами организуют и создают комиссии по охране труда и другие комиссии и оказывают содействие в их работе;

4.2.8. направляют в Кормянское районное объединение профсоюзов:

– сообщения о групповом несчастном случае на производстве, несчастном случае со смертельным исходом – немедленно;

– сообщения о несчастном случае с тяжелым исходом – в течение двух дней после получения заключения организации здравоохранения о тяжести травмы потерпевшего;

4.3. Профсоюзы:

4.3.1. осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе за соблюдением норм и правил по охране труда в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь;

4.3.2. избирают (назначают) общественных инспекторов по охране труда, организуют совместно с нанимателями их обучение по актуальным вопросам охраны труда;

4.3.3. организуют и проводят районный и отраслевые смотр-конкурсы на лучшую организацию общественного контроля по охране труда;

4.3.4. принимают участие в осуществлении периодического контроля за соблюдением законодательства об охране труда и проведении Дней охраны труда;

4.3.5. оказывают бесплатную консультационную помощь по вопросам охраны труда;

4.3.6. принимают участие в создании и работе комиссий (советов) по профилактике правонарушений;

4.3.7. пропагандируют и распространяют передовой опыт в области охраны труда. Совместно с нанимателями осуществляют профилактику производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

4.4. Стороны рекомендуют нанимателям включать в коллективные договоры (соглашения) или иные локальные нормативные акты порядок и условия денежных выплат за счет средств нанимателя, предоставление других гарантий сверх установленных законодательством:

4.4.1. выплату выходного пособия лицам, утратившим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, в размере не менее одного среднемесячного заработка, рассчитанного за фактически отработанное время (но не более 12 месяцев) с даты утраты трудоспособности или установления факта профессионального заболевания;

4.4.2. предоставление общественным инспекторам по охране труда профсоюзных комитетов свободное от основной работы время не менее 2-х часов в неделю для осуществления контроля за состоянием и условиями охраны труда с сохранением среднего заработка;

4.4.3. формы и методы оказания работниками содействия и сотрудничества с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, в том числе немедленное извещение своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья либо о состоянии здоровья лица, действия которого могут привести к нарушению правил охраны труда;

4.4.4. порядок и условия выплаты из средств нанимателя, сверх установленных законодательством:

– единовременную материальную помощь семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 120 (сто двадцать) среднемесячных заработных плат погибшего, исчисленных за фактически отработанное время (но не более 12 месяцев), начиная с месяца предшествовавшего несчастному случаю;

– единовременную материальную помощь семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий в размере не менее 18 (восемнадцать) среднемесячных заработных плат погибшего,

исчисленных за фактически отработанное время (но не более 12 месяцев);

– единовременную материальную помощь работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве и впоследствии уволенному по причине невозможности исполнять трудовые обязанности, в размере среднемесячной заработной платы работника за каждый процент утраты трудоспособности, рассчитанной за фактически отработанное время (но не более 12 месяцев) с даты утраты трудоспособности;

– единовременную материальную помощь работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при продолжительности временной нетрудоспособности с даты ее установления 3 (три) и более месяцев и в случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты нетрудоспособности, не менее 5 (пяти) среднемесячных заработных плат, рассчитанных за фактически отработанное время (но не более 12 месяцев);

– единовременную материальную помощь работнику, утратившему профессиональную трудоспособность при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий – в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент утраты трудоспособности, рассчитанной за фактически отработанное время (но не более 12 месяцев) с даты утраты трудоспособности.

Вышеуказанные выплаты, связанные с гибелью работника на производстве, а также потерей профессиональной трудоспособности в результате несчастного случая на производстве, производятся в полном объеме, если вина нанимателя доказана в установленном порядке.

Снижение выплат производится пропорционально степени вины работника, если в документе специальных расследований несчастных случаев, доказана вина работника, или доказана обоюдная вина нанимателя и работника, но не более, чем на 25 процентов.

Не производятся все вышеперечисленные выплаты (независимо от наличия вины нанимателя) в случае гибели работника, смерти работника в результате полученной производственной травмы, потери им трудоспособности в результате несчастного случая на производстве, если работник находился в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ.

Решение о выплате сумм единовременной помощи принимается после получения материалов специального расследования в случае гибели работника в связи с несчастным случаем на производстве, а при утрате трудоспособности – после установления пострадавшему медико-

реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности.

В коллективных договорах могут предусматриваться иные условия и порядок выплаты единовременной материальной помощи в связи с несчастным случаем на производстве, улучшающие положение работников и членов их семей, по сравнению с указанными в настоящем подпункте.

Наниматель имеет право, при отсутствии на предприятии или в организации источника для осуществления вышеуказанных выплат (недостаточно прибыли или убыток), принять решение о рассрочке выплаты единовременной материальной помощи на срок не более пяти лет с года, котором произошел несчастный случай, предусмотрев ее выплату в равных долях, ежемесячно, с корректировкой на индекс роста потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки, что оформляется отдельным локальным нормативно-правовым актом.

Указанные выплаты в организациях, финансируемых или получающих субсидии из бюджета, осуществляются в соответствии с законодательством.

4.5. Стороны заявляют о поддержке разработанной Международной ассоциацией социального обеспечения Концепции «нулевого травматизма» и ее семи «золотых правил», а именно:

- стать лидером – показать приверженность принципам;
- выявлять угрозы – контролировать риски;
- определять систему безопасности и гигиены труда – достичь высокого уровня организации;
- обеспечить безопасность и гигиену на рабочих местах, при работе со станками и оборудованием;
- повышать квалификацию – развивать профессиональные навыки;
- инвестировать в кадры – мотивировать посредством участия.

Стороны договорились, что будут способствовать применению в организациях принципов этой Концепции, в том числе принимая на себя обязательства использовать имеющиеся у них возможности для информационного обеспечения кампаний в поддержку Концепции «нулевого травматизма».

Стороны призывают организации применять принципы Концепции «нулевого травматизма» в рамках политики по обеспечению охраны труда.

ГЛАВА 5.

ОПЛАТА ТРУДА И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

5.1. Исполком:

5.1.1. обеспечивает своевременное финансирование оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам

бюджетных организаций, применение установленных законодательством Республики Беларусь размеров индексации доходов населения в связи с инфляцией;

5.1.2. осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы в организациях всех форм собственности, изучает причины задержек выплаты заработной платы, принимает меры по ликвидации задолженности;

5.1.3. организует оказание методической помощи юридическим и физическим лицам в совершенствовании оплаты труда, улучшении его нормирования, применения гибких систем оплаты труда.

5.2. Наниматели:

5.2.1. принимают меры по созданию условий для повышения тарифных ставок (тарифных окладов, окладов) работников в зависимости от эффективности хозяйствования и в пределах имеющихся финансовых возможностей.

Согласовывают с профсоюзными комитетами локальные нормативные правовые акты в сфере трудовых и социально-экономических отношений, касающиеся оплаты труда, материального стимулирования, материальной помощи;

5.2.2. обеспечивают при участии профсоюзов пересмотр норм труда и их замену на более прогрессивные в порядке, установленном действующим законодательством Республики Беларусь, коллективными договорами (соглашениями);

5.2.3. своевременно выплачивают заработную плату работникам (в сроки, оговоренные в коллективном договоре (соглашении), трудовом договоре (контракте));

5.2.4. обеспечивают применение государственного социального стандарта в области оплаты труда – минимальной заработной платы в качестве нижней границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора;

5.2.5. на основании действующего законодательства Республики Беларусь, коллективных договоров (соглашений) и других локальных правовых актов, действующих на предприятии и регулирующих трудовые и социально-экономические отношения, устанавливают формы оплаты труда и конкретные размеры оплаты труда работников, в том числе порядок определения и повышения тарифных ставок (тарифных окладов, окладов);

5.2.6. в целях усиления заинтересованности работников в повышении производительности труда и качества выпускаемой продукции

(оказываемых услуг), рассматривают применение различных систем оплаты труда, в том числе гибких, для дифференциации размера оплаты труда в зависимости от сложности и напряженности выполняемых работ, уровня квалификации и профессионализма, а также вклада каждого работника в общие результаты деятельности;

5.2.7 не допускают установления размера тарифной ставки первого разряда ниже 15 процентов месячной минимальной заработной платы, установленной правительством Республики Беларусь;

5.2.8. при введении новых условий, новых форм и систем оплаты труда не допускают снижения размеров оплаты труда работников на момент их введения.

5.3. Рекомендовать Нанимателям включать в коллективные договоры (соглашения) следующие положения:

5.3.1. при направлении работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда) по профессии рабочего, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда или с его указанием, названным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществлять выплату заработной платы из расчета тарифной ставки первого разряда, установленной в организации, но не менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения;

5.3.2. осуществлять дополнительное премирование работников бюджетных организаций, осуществление в порядке и на условиях, определяемых в соглашениях, коллективных договорах, выплат ранее работавшим в организации ветеранам, семьям умерших работников, а также выплат на удешевление стоимости путевок в оздоровительные, спортивно-оздоровительные лагеря с круглосуточным пребыванием детям работников из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, при условии отсутствия просроченной кредиторской задолженности бюджетной организации (без учета бюджетных обязательств, зарегистрированных в установленном порядке территориальными органами государственного казначейства) по платежам в бюджет, государственные внебюджетные фонды, оплате товаров (работ, услуг);

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

5.3.4. принятие мер по реализации норм, предусмотренных пунктом 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса Республики Беларусь в организациях, в том числе бюджетной сферы, в части предоставления дополнительных мер стимулирования труда работников, с которыми заключен контракт;

5.3.5. ограничение материальной ответственности работника за ущерб, причиненный нанимателю по его вине в размере не более 3 (трех) среднемесячных заработных плат, за исключением случаев, предусмотренных ст. 404 Трудового кодекса Республики Беларусь;

5.3.6. порядок исполнения положений, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством или сверх размеров, предусмотренных законодательством, в случае невозможности их реализации по причинам экономического, производственного, организационного характера;

5.3.7. выплату заработной платы, не реже двух раз в месяц, как правило, не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным.

5.3.8. при применении в организации тарифной ставки первого разряда обеспечить ее размер не ниже 15 процентов месячной минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь;

5.4. Профсоюзы:

5.4.1. оказывают бесплатную консультационную помощь своим членам по вопросам оплаты труда;

5.4.2. осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательства об оплате труда и своевременностью выплаты заработной платы, других выплат, соблюдением обязательств, предусмотренных коллективными договорами. О выявленных нарушениях в необходимых случаях информируют местные исполнительные и распорядительные органы.

ГЛАВА 6.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ

6.1. Исполком:

6.1.1. осуществляет в пределах своих полномочий регулирование цен (тарифов) на социально-значимые товары (работы, услуги), включенные в соответствии с законодательством в перечень регулируемых товаров (работ, услуг);

6.1.2. сохраняет в 2022-2024 годах гарантированные виды бесплатной медицинской помощи населению района: не ниже уровня предыдущего года;

6.1.3. обеспечивает организацию и проведение в установленном порядке новогодней благотворительной акции «Паши дети»;

6.2. Наниматели:

6.2.1. при условии включения в коллективный договор (соглашение), производят доплату к пособию по временной нетрудоспособности до 100 процентов среднедневного заработка в случае временной нетрудоспособности работника, начиная с первого дня нетрудоспособности;

6.2.2. сельскохозяйственных организаций в целях поддержки и социальной защиты работающих в сельской местности педагогов, воспитателей, работников здравоохранения, социальной защиты и культуры реализуют им производимую продукцию (товары, услуги) по ценам, устанавливаемым для своих работников;

6.2.3. при наличии финансовой возможности:

– оказывают поддержку любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание «заслуженный», наименование «народный» и «образцовый», независимо от их ведомственной подчиненности,

– выделяют средства на содержание и ремонт спортивных объектов;

6.2.4. включают представителей профсоюза в состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников организации.

6.3. Профсоюзы:

6.3.1. оказывают бесплатную юридическую помощь членам профсоюзов по трудовым, социально-экономическим вопросам;

6.3.2. выделяют денежные средства на оказание материальной помощи нуждающимся членам профсоюзов, проведение воспитательной, культурно-массовой работы (новогодних и других праздников) среди работающих и их семей, на организацию и проведение летнего оздоровления детей и подростков, премирование профсоюзного актива и кадров, чествование передовиков производства, в том числе среди молодежи, ветеранов войны и труда.

Совместно с нанимателями и другими заинтересованными проводят работу по оздоровлению работников и членов их семей посредством вовлечения их к занятиям физической культурой, спортом и туризмом, используя при этом возможности установленной Федерацией профсоюзов Беларуси скидки на проживание в объектах гостиниц и туристических оздоровительных комплексов системы ТЭУП «Беларустурист»;

6.3.3. организуют обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам трудового, жилищного законодательства, социально-экономической защиты трудящихся;

6.3.4. проводят работу по сохранению профсоюзного членства работников, вышедших на пенсию;

6.3.5. освобождают пенсионеров от уплаты членских профсоюзных взносов (если это не противоречит Уставу профсоюза);

6.3.6. оказывают организационную, материальную помощь ветеранским организациям в выполнении ими уставных задач, разрешении возникающих проблемных вопросов;

6.3.7. заблаговременно изучают потребности членов профсоюзов о нуждаемости их в санаторно-курортном лечении, оказывают помощь в приобретении путевки в профсоюзные здравницы с учетом установленной Федерацией профсоюзов Беларуси скидки.

6.4. Стороны договорились рекомендовать нанимателям, с учетом их финансовых возможностей:

6.4.1. включать в коллективные договоры (соглашения) отчисления денежных средств профсоюзным комитетам в размере не менее 0,15 процента от фонда оплаты труда для проведения культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, новогодних елок, работы среди молодежи, детей и ветеранов, пропаганды здорового образа жизни, иных социально-значимых целей;

6.4.2. оказывать содействие в укреплении законности и правопорядка, в обеспечении социально-правовой защищенности своих работников, в удовлетворении их социальных, бытовых и иных потребностей;

6.4.3. оказывать содействие в организации стажировок и учебы руководителей, специалистов, рабочих в передовых организациях Республики Беларусь и за рубежом;

6.4.4. 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;

6.4.5. предусматривать в коллективных договорах (соглашениях) для работников (членов их семей), членов профсоюза (членов их семей):

– приобретение или компенсацию части стоимости путевок в санаторно-курортные и другие оздоровительные учреждения,

– взаимодействовать в организации и проведении оздоровления работников, доступности оздоровительных услуг для каждого нуждающегося, в первую очередь для передовиков производства, для работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, работников, получивших трудовые увечья и профессиональные заболевания на производстве;

6.4.6. совместно с профсоюзами предусматривать в коллективных договорах комплекс мер по закреплению ветеранов, пенсионеров, инвалидов за организациями, в которых они работали, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания, установлению над ними шефства, усилению социальной поддержки этой категории бывших работников;

6.4.7. шире применять практику участия нанимателей и работников в программах добровольного страхования дополнительной пенсии, в том числе за счет средств нанимателя;

6.4.8. предусматривать в коллективных договорах меры морального и материального поощрения работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях.

6.5. Стороны договорились:

6.5.1. осуществлять работу по пропаганде здорового образа жизни,

способствовать в этих целях проведению различных культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий;

6.5.2. предоставлять работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности служащих в профсоюзных органах после окончания их полномочий, прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с согласия работника – другую равноценную работу (должность) в той же организации;

6.5.3. рекомендовать включать в коллективные договоры, соглашения дополнительные гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы, за активное содействие эффективной работе организации, а также применять меры поощрения и материального стимулирования не освобожденным председателям профкомов из средств организаций, а для бюджетных организаций – за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности;

6.5.4. применять к работникам, избранным на выборные должности служащих в профсоюзный орган предприятий (организаций), освобожденным при этом от основной работы, такие же социальные и трудовые права и льготы (за исключением льгот, применяемых за работу с вредными (или) опасными условиями труда), как и к другим работникам предприятия (организации) в соответствии с коллективным договором (соглашением).

ГЛАВА 7.

ГАРАНТИИ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

7.1. Исполком:

7.1.1. обеспечивает в рамках своей компетенции реализацию комплекса мероприятий подпрограммы «Молодежная политика» Государственной программы «Образование и молодежная политика», направленных на решение задач основных направлений государственной молодежной политики;

7.1.2. ежегодно предусматривает средства для компенсации затрат по найму жилья молодым специалистам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченными нанимателями жилыми помещениями, в целях компенсации расходов за наем жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу.

7.2. Рекомендовать нанимателям:

7.2.1. производить при наличии возможности ежемесячно доплату либо иные методы компенсации молодым специалистам, работающим вне постоянного места жительства и не обеспеченным жилыми помещениями, с целью возмещения затрат на съемное жилье в размерах, определенных коллективными договорами;

7.2.2. дифференцированно, в зависимости от характера и сложности профессии, устанавливать 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 3 месяцев с начала их самостоятельной работы. Размеры снижения норм и срок их действия определяются в положении по оплате труда, являющемся приложением к коллективному договору;

7.2.3. разработать локальный нормативный акт о поощрении молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;

7.2.4. предусматривать в коллективных договорах (соглашениях) или иных локальных нормативных актах меры морального и материального стимулирования наставников, осуществляющих организацию и проведение профессионального обучения кадров рабочим профессиям непосредственно на производстве.

7.3. Профсоюзы:

7.3.1. участвуют в подготовке и проведении мероприятий по оздоровлению детей и подростков;

7.3.2. проводят работу по мотивации профсоюзного членства, вовлекают молодежь в члены профсоюзов, обеспечивают представительство молодых профсоюзных активистов в профсоюзных органах всех уровней.

7.4. Стороны договорились:

7.4.1. создавать условия для предоставления первого рабочего места выпускникам учреждений образования, в том числе обучавшимся на условиях оплаты;

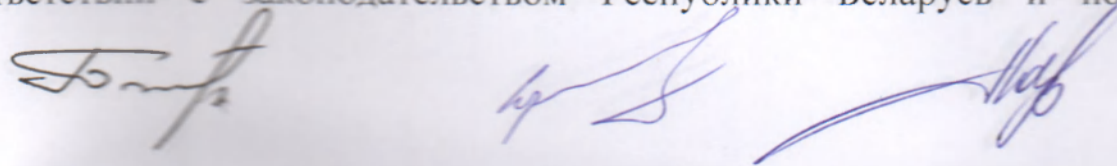
7.4.2. содействовать развитию и реализации молодежных программ, проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, присвоению званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист», обучающих мероприятий, способствующих профессиональному росту, образованию и рационализаторству работающей молодежи;

7.4.4. содействовать обеспечению временной занятости учащейся и студенческой молодежи, изъявившей желание работать в свободное от учебы время.

ГЛАВА 8.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

8.1. Стороны, подписавшие районное Соглашение обеспечивают в соответствии с законодательством Республики Беларусь и нормами



международного права:

8.1.1. для районного Совета нанимателей:

8.1.1.2. содействие организационному укреплению районного Совета нанимателей в том числе вступлению предприятий (организаций) в члены Совета нанимателей;

8.1.1.3. оказание консультационно-правовой и информационно-методической помощи районному Совету нанимателей и нанимателям по всем вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические отношения.

8.1.2. для Профсоюзов:

8.1.2.2. предоставление Кормянскому районному объединению профсоюзов, в пределах установленной статистической отчетности, полной информации о состоянии дел в районе, на предприятиях и в организациях;

8.1.2.3. безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет кредитов банков;

8.1.2.4 содействие организационному укреплению профсоюзных организаций;

8.1.2.5. предоставление не освобожденным от производственной работы профработникам и профсоюзному активу, в том числе общественным инспекторам по охране труда, свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, на период краткосрочной учебы, участия их в работе профсоюзных органов.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. придерживаться принципов равноправия сторон, взаимной требовательности, конструктивности и аргументированности при проведении переговоров (консультаций), при решении вопросов, предусмотренных районным Соглашением;

8.2.2. взаимно информировать о правовых актах, принимаемых одной из Сторон по вопросам, включенным в районное Соглашение;

8.2.3. оказывать в пределах своей компетенции профсоюзным комитетам и структурам профсоюзов содействие, практическую и методическую помощь при разработке и заключении коллективных договоров в организациях всех форм собственности, соглашений на уровне отраслей;

8.2.4. признавать, что интересы членов профсоюзов на переговорах по заключению коллективных договоров представляют и защищают профсоюзные комитеты предприятий (организаций), интересы

нанимателей – руководитель предприятия (организации) или их уполномоченные учредительными документами или локальными нормативными актами этих предприятий или организаций;

8.2.5. не применять мер дисциплинарного взыскания к работникам избранным (назначенным) общественными инспекторами по охране труда членами комиссий по трудовым спорам, по проведению коллективных переговоров, членами примирительных комиссий – без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа. При переводе таких работников на контрактную форму найма контракт с ними заключается на срок их полномочий, но не менее одного года.

Не применять мер дисциплинарного взыскания к работникам избранным руководителями профсоюзных органов и не освобождать их от основной работы, без согласия вышестоящего профсоюзного органа;

8.2.6. не расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника):

– с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, без согласия вышестоящего профсоюзного органа;

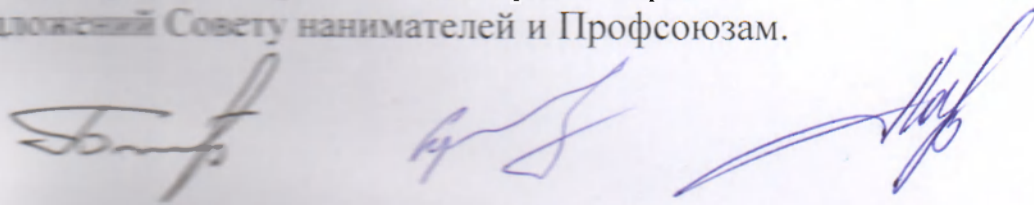
– с работниками, избранными в состав профсоюзного органа общественными инспекторами по охране труда без согласия профсоюзного органа организации, в которой они состоят на профсоюзном учете.

Срок контракта с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, может быть менее срока их полномочий;

8.2.7. осуществлять изменение форм собственности организаций с согласия трудовых коллективов в условиях широкой гласности. Предоставлять трудовым коллективам и населению полную информацию о приватизируемых объектах и об использовании полученных средств; обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в работе советов директоров, наблюдательных советов, советов организаций и акционерных обществ по вопросам, касающимся профсоюзного комитета;

8.2.8. оказывать содействие по созданию профсоюзных организаций во всех организациях области, в том числе, в организациях малого и среднего бизнеса, коммерческих организациях с иностранными инвестициями. заключению в трудовых коллективах коллективных договоров;

8.2.9. при подготовке правовых актов, затрагивающих социальные трудовые и связанные с ними экономические интересы работников наниматели до принятия решения по их утверждению, направлять соответствующие проекты для рассмотрения и внесения замечаний предложениям Совету нанимателей и Профсоюзам.



ГЛАВА 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Изменения и дополнения в районное Соглашение в период его действия могут вноситься по взаимному согласию Сторон. Каждая из Сторон имеет право в срок, не позднее одного месяца, письменно уведомить другие стороны о необходимости проведения переговоров по внесению изменений и дополнений в действующее районное Соглашение, а также по заключению нового районного Соглашения.

9.2. Каждая из Сторон, подписавшая районное Соглашение, не имеет права на протяжении его срока действия в одностороннем порядке приостановить исполнение принятых на себя обязательств.

9.3. Стороны обеспечивают взаимное представление необходимой информации для изучения хода выполнения обязательств районного Соглашения.

9.4. Районное Соглашение заключено сроком на 3 (три) года, вступает в силу с момента его подписания.

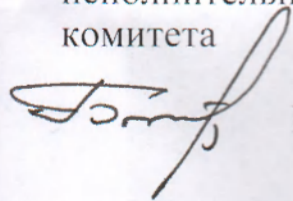
9.5. Контроль за ходом выполнения районного Соглашения, разрешение вопросов и разногласий, возникающих в ходе его выполнения, осуществляет районный Совет по трудовым и социальным вопросам (далее – районный Совет).

9.6. Население района информируется о ходе выполнения районного Соглашения через газету «Зара над Сожам» и другие средства массовой информации.

9.7. Полный текст районного Соглашения размещается на сайте Кормянского районного исполнительного комитета в месячный срок со дня его подписания.

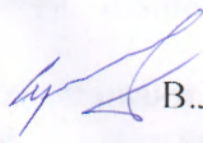
По поручению Сторон подписали от:

Кормянского
районного
исполнительного
комитета



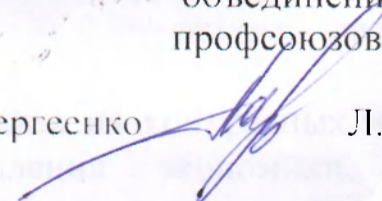
Е.В.Белаш

Кормянского
районного Совета
нанимателей



В.Л.Сергеевко

Кормянского
районного
объединения
профсоюзов



Л.В.Ларченко

Пропиуровано, скреплено печатью 24 (двадцать четыре) листа.

Председатель Кормянского районного
исполнительного комитета



Е.Б.Белаш

Председатель районного
Совета папимателей



В.Л. Сергеевко

Председатель Кормянского районного
объединения профсоюзов



Л.В.Ларченко