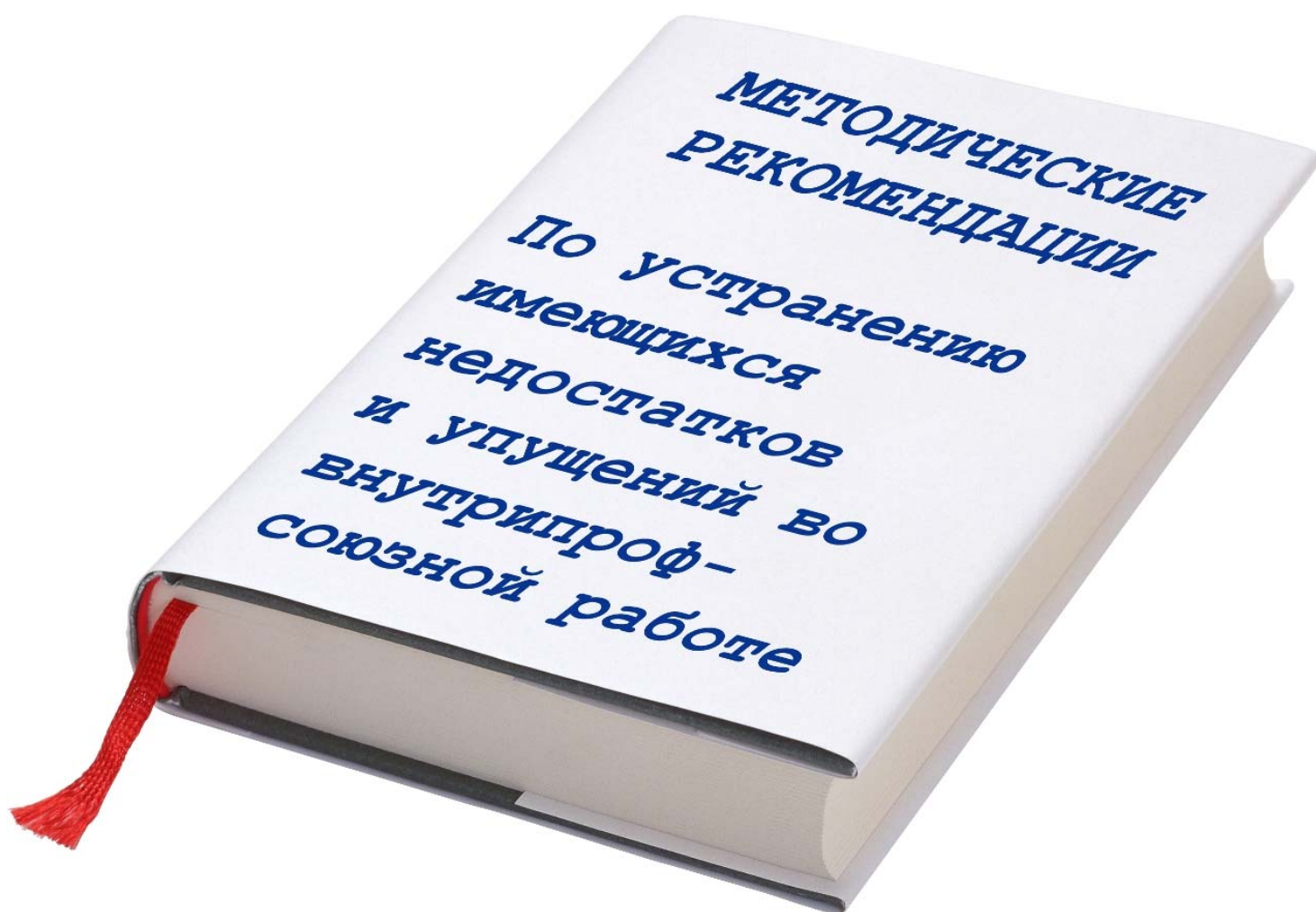




**Могилёвская областная организация  
Белорусского профсоюза работников  
местной промышленности  
и коммунально-бытовых предприятий**



***В помощь профактиву***



## Методические рекомендации по устранению имеющихся недостатков и упущений во внутрипрофсоюзной работе

Недостаток (упущение)	Как необходимо делать
<b>Организационная и кадровая работа</b>	
Несоответствие наименования ППО в свидетельстве о регистрации наименованию самого предприятия, наименованию на оттиске печати ППО.	Наименование ППО должно соответствовать наименованию предприятия, идентично быть отражено на печати ППО.
Наименование ППО не согласуется с терминологией пункта 5.1. Устава отраслевого профсоюза.	В соответствии с п. 5.1. Устава отраслевого профсоюза, “Профсоюз состоит из первичных профсоюзных организаций...” (а не первичных организаций профсоюза).
Недостатки в организации учёта членов профсоюза.	Учёт членов профсоюза должен осуществляться в соответствии с Рекомендациями о порядке изготовления, оформления профсоюзных документов и учёта членов профсоюза, утверждёнными постановлением Президиума Совета ФПБ от 28 ноября 2013 года №236 (прилагаются) – порядок приёма в члены профсоюза, постановки на учёт, снятия с учёта, написания заявлений о вступлении в профсоюз и об удержании из заработной платы членских взносов, заполнения учётных карточек и членских билетов.
Неверное оформление заявлений о приёме в члены профсоюза, на удержание членских взносов из з/платы, объединение их в одно заявление.	Так, при приёме в члены профсоюза работником пишется два заявления: первое – в адрес профсоюзного комитета ППО (не председателя) о приёме в члены профсоюза (а не ППО) – хранится в профкоме, второе – об удержании членских взносов из заработной платы в размере, определённом Уставом, на имя руководителя предприятия, которое хранится в бухгалтерии.

<b>Недостаток (упущение)</b>	<b>Как необходимо делать</b>
Отсутствие журнала выдачи членских билетов (непрошивание их), самих билетов, учётных карточек. Незаполнение оборотной стороны учётной карточки. Непроставление подписи председателя профкома и печати ППО.	При отсутствии в ППО билетов, карточек, нужно направлять заявку в обком профсоюза.
Постановка на учёт и снятие с учёта не проводятся через заседание профкома.	Проводить через решение профкома.
Не ведётся отдельный учёт неработающих членов профсоюза (ветеранов), несоответствие количеств имеющихся учётных карточек, заведённых на них данным, проставленным в статотчёте.	Вести отдельный учёт. Снятие с учёта производится профкомом по его личному заявлению или в случае неуплаты определённых Уставом членских взносов (при отсутствии решения профкома об освобождении от уплаты).
Несоблюдение нормы представительства при проведении конференции (например, от 25 работников АУП присутствует 16 делегатов, а от других подразделений – 1 от 10).	Норма представительства должна быть единой. При этом на конференции вправе присутствовать и другие работники-неделегаты в качестве приглашённых (без права голоса).
Ненадлежащее оформление документов конференций (отсутствие листа регистрации, протоколов счётной и мандатной комиссий – особенно при принятии решений неединогласно, выступлений).	Необходим полный пакет документов конференции.

<b>Недостаток (упущение)</b>	<b>Как необходимо делать</b>
Протоколы заседаний профкомов и совместных заседаний с администрацией подшиты в одну папку.	Необходимо подшивать их отдельно, при этом чётко разграничивать вопросы, которые выносятся на рассмотрение заседаний профкома и расширенных заседаний с администрацией предприятия (на совместных заседаниях рассматриваются вопросы, решение которых относится к совместной компетенции).
При составлении протоколов заседаний профкомов отсутствуют обоснования по принимаемым решениям, тексты выступлений, не прилагаются соответствующие документы.	Детализировано прописывать рассмотренные вопросы, прилагать документы.
Проставление подписи в протоколе заседания профсоюзного комитета единолично председателем профкома.	В соответствии с Методическими рекомендациями ФПБ, необходимо проставлять подписи председательствующего на заседании профкома (председателя профкома, заместителя, другого члена профкома в их отсутствие) и секретаря.
На дверях профкома, стенде не вывешен график личного приёма председателя первичной профорганизации.	В соответствии с Законом Республики Беларусь от 18 июля 2011 г. № 300-З “Об обращениях граждан и юридических лиц” (далее – Закон об обращениях граждан) руководители организаций и уполномоченные ими должностные лица обязаны проводить личный приём не реже одного раза в месяц в установленные дни и часы, информация о времени и месте проведения личного приёма размещается в общедоступных местах (на информационных стендах, табло и (или) иным способом), график личного приёма устанавливается руководителем организации.

<b>Недостаток (упущение)</b>	<b>Как необходимо делать</b>
Отсутствие журналов входящей, исходящей документации, личного приёма (непрошивание их). Несоблюдение сроков и порядка рассмотрения обращений.	ППО являются юридическими лицами, из чего следует, что на них распространяются требования Закона Республики Беларусь “Об обращениях граждан и юридических лиц”.
Отсутствие книги замечаний и предложений, невнесение в неё записи об ответственном за её ведение.	Приобрести книгу замечаний и предложений, зарегистрировать в налоговой инспекции по месту постановки на учёт, на странице 67 записать ответственного за ведение и хранение книги, а также номер протокола, в соответствии с которым ответственному лицу вменены данные функции.
В первичной профсоюзной организации отсутствует номенклатура дел	В ППО должна быть своя номенклатура дел, либо содержаться отдельным разделом в номенклатуре дел предприятия. Примерный перечень дел профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации прилагается

Недостаток (упущение)	Как необходимо делать
<b>Коллективно-договорное регулирование</b>	
<p>Отсутствует рассмотрение хода выполнения Планов совместных мероприятий организации и ППО по реализации в системе ФПБ Основных положений Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016-2020.</p>	<p>Ход выполнения принятых в сентябре-октябре 2016 года Планов совместных мероприятий организации и ППО по реализации в системе ФПБ Основных положений Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016-2020 годы должен обсуждаться не реже 1 раза в полугодие на конференциях (собраниях, расширенных заседаниях профкомов). Областной комитет профсоюза рекомендует рассматривать ход их выполнения на конференциях одновременно с подведением итогов выполнения коллективного договора за полугодие, год.</p>
<p>Ненаправление принимаемого коллективного договора (изменений, дополнений) на экспертизу в вышестоящую профорганизацию</p>	<p>В соответствии с пунктом 6 постановления Президиума Совета ФПБ от 29.06.2016 №238 “О приведении в соответствие с Генеральным соглашением норм коллективных договоров и тарифных соглашений” членским организациям ФПБ предписано на постоянной основе осуществлять предварительную экспертизу проектов коллективных договоров на предмет их соответствия положениям социально-партнёрских соглашений более высокого уровня. Первичным профсоюзным организациям (пункт 7 указанного постановления) при получении заключений по результатам проведённой экспертизы необходимо инициировать в порядке, установленном статьёй 357 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК РБ), коллективные переговоры по изменению и дополнению коллективного договора или отстаивать в уже начатых коллективных переговорах по заключению коллективного договора (его изменению и дополнению) позицию работников в соответствии с заключением.</p>

<b>Недостаток (упущение)</b>	<b>Как необходимо делать</b>
<p>Непроведение дважды в год конференций по подведению итогов выполнения коллективного договора.</p>	<p>В соответствии с п.6.6.2. Устава отраслевого профсоюза, профсоюзный комитет организации контролирует выполнение коллективного договора, организует выполнение обязательств ППО по коллективному договору, не реже одного раза в полугодие отчитывается перед работниками – членами профсоюза на собраниях (конференциях) о выполнении этих обязательств. Составляется и подшивается акт выполнения коллективного договора.</p>
<p>Отсутствие в организации заявлений работников, от имени которых не принимался коллективный договор (вновь принятых и др.) о согласии на распространении на них действия коллективного договора.</p>	<p>В соответствии со статьей 365 ТК РБ действие коллективных договоров распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых и др.), при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме. Такие заявления необходимы, так как положения коллективных договоров о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах оплаты труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организаций.  <i>При этом следует помнить: ознакомление с коллективным договором и распространение норм коллективного договора – это разные понятия.</i></p>
<p>Отсутствие чёткого прописания в коллективных договорах порядка и условий индексации заработной платы в связи с инфляцией.</p>	<p>По действующему законодательству индексацию заработной платы коммерческие организации осуществляют только в том случае, если это предусмотрено коллективным договором. Порядок и условия индексации должны быть четко прописаны в коллективном договоре.</p>
<p>В коллективных договорах встречаются некорректно изложенные нормы, содержатся стилистические и иные ошибки.</p>	<p>Согласно статье 366 ТК РБ в тексте коллективного договора не должно быть исправлений и ошибок, искажающих его смысл.</p>

<b>Недостаток (упущение)</b>	<b>Как необходимо делать</b>
<p>Неучёт норм подпункта 7.2 пункта 7 Положения об условиях оплаты труда руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 8 июля 2013 г. № 597.</p>	<p>Нормы коллективных договоров распространяются на руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе с учётом норм подпункта 7.2 пункта 7 Положения об условиях оплаты труда руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе, утверждённого постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 8 июля 2013 г. № 597 “О совершенствовании условий оплаты труда руководителей организаций в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности, признании утратившими силу некоторых постановлений Совета Министров Республики Беларусь и их отдельных структурных элементов”, то есть материальная помощь (единовременные выплаты), предусмотренные в коллективных договорах либо иных локальных нормативных правовых актах не должны превышать за календарный год двух окладов (для руководителей, которым установлены фиксированные оклады, – 0,5 оклада).</p>
<p>В коллективных договорах отражены не все нормы пункта 51 Генерального соглашения</p>	<p>В соответствии с пунктом 51 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016–2018 годы в целях содействия реализации трудовых и социально-экономических интересов работников, в том числе предоставления работникам более льготных условий, чем это предусмотрено законодательством, укрепления трудовой дисциплины и повышения ответственности работников в части соблюдения установленных законодательством требований по охране труда, рекомендуется включать в коллективные договоры ряд норм и положений.</p>



<b>Недостаток (упущение)</b>	<b>Как необходимо делать</b>
	<p>Пунктом 2 постановления Президиума Совета ФПБ от 29.06.2016 №238 “О приведении в соответствие с Генеральным соглашением норм коллективных договоров и тарифных соглашений” определено: “считать положения пункта 51 Генерального соглашения минимальным объёмом требований для непосредственного включения в коллективные договоры, который профсоюзные организации должны инициировать и отстаивать в процессе заключения, изменения и дополнения коллективных договоров”.</p>
<p>В коллективных договорах не предусмотрена норма об обязательности норм соглашений.</p>	<p>В коллективные договоры следует включать норму об обязательности для исполнения нанимателем и профкомом Генерального; Республиканского и областного отраслевых; местных соглашений.</p>
<p>Наличие в коллективном договоре дискриминационных норм (Пример: в одной из организаций коллективный договор содержит норму: “выплату заработной платы вначале производить работникам непенсионного возраста”).</p>	<p>В соответствии со статьёй 14 ТК РБ “дискриминация, то есть ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального и социального происхождения, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков физического или психического характера, не препятствующих исполнению соответствующих трудовых обязанностей, иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции работника, запрещается”.</p>

<b>Недостаток (упущение)</b>	<b>Как необходимо делать</b>
<p>Отдельные нормы прописаны в привязке к общеустановленному пенсионному возрасту, при этом указывается конкретный пенсионный возраст.</p>	<p>Указание конкретного пенсионного возраста может привести к неоднозначному толкованию норм коллективных договоров. Общеустановленный пенсионный возраст в настоящее время дифференцирован и достигнет единого значения только в 2022 году. Рекомендация: не указывать конкретный пенсионный возраст, а применять термин “общеустановленный пенсионный возраст”.</p>
<p>В коллективном договоре содержится норма о выплате заработной платы 1 раз в месяц, без оговорки в отношении работников, работающих не по контрактам</p>	<p>Статьёй 73 ТК РБ предусмотрено: “Выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц. Для отдельных категорий работников законодательством могут быть определены другие сроки выплаты заработной платы. В соответствии с пунктом 4 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 №29 “О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины”, “выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные коллективным договором (соглашением), трудовым договором (контрактом), но не реже одного раза в месяц”.</p> <p>Таким образом, работникам, с которыми заключены трудовые договоры (не контракты), заработная плата должна выплачиваться не реже двух раз в месяц, а соответствующая норма содержаться в коллективном договоре.</p> <p>Во избежание различных подходов к периодичности выплаты заработной платы работникам Рабочая группа ФПБ рекомендует данную норму применять в отношении всех работников предприятий.</p>

Недостаток (упущение)	Как необходимо делать
<b>Финансово-хозяйственная деятельность</b>	
<p>В первичной профсоюзной организации смета доходов и расходов сформирована не в соответствии с перечнем статей Стандарта профсоюзного бюджета.</p> <p>В смету включены статьи расходов, не предусмотренные Стандартом.</p> <p>По отдельным статьям сметы расходы не запланированы или запланированы ниже установленного норматива.</p>	<p>Статьи сметы доходов и расходов должны соответствовать Стандарту. Исключение составляют малочисленные профсоюзные организации (до 500 членов профсоюза) и (или) не имеющие финансовых средств в достаточном объеме. Они имеют право по решению профсоюзной конференции перераспределять средства на любые статьи, при этом размер фонда помощи необходимо планировать в соответствии с нормативами Стандарта (20%), также планировать обязательно статьи “Туристско-экскурсионная деятельность”, в т.ч. “Беларустурист”, “Спортивная и культурно-массовая работа”, “Информационная работа”, в т.ч. подписка на газету “Беларускі час”, а также “Прочие расходы”, оставшиеся средства направлять в Резервный фонд. Профсоюзные организации не имеющие затрат по статьям “Заработная плата штатным работникам без начислений” (вознаграждение профсоюзному активу за выполнение общественной нагрузки) и “Обязательные отчисления” (в ФСЗН и Белгосстрах), могут по решению профсоюзного комитета направлять высвободившиеся средства в Резервный фонд.</p>
<p>Принятие решений о расходовании профсоюзных средств в рабочем порядке. Проставление на заявлениях об оказании материальной помощи резолюций председателя профкома о выделенных суммах.</p>	<p>Решения о расходовании средств профбюджета, в т.ч. об оказании материальной помощи необходимо принимать только на заседаниях профсоюзного комитета (при необходимости заседания можно проводить чаще). Исключением могут быть лишь редчайшие случаи, когда решения необходимо принимать безотлагательно (например, выделение средств на покупку венка).</p>

<b>Недостаток (упущение)</b>	<b>Как необходимо делать</b>
<p>Утверждение Сметы доходов и расходов профсоюзной организации на заседании профкома. Её неверное заполнение, несоответствие Стандарту. Отсутствие актов проверок ревизионных комиссий. Проведение ревизионной комиссией не в соответствии с нормами Методических рекомендаций (содержится только перечисление сложившихся доходов и расходов в ППО за год). Нерассмотрение данного вопроса на конференции.</p>	<p>Смета утверждается только на конференции (собрании) (п. 6.5.2. Устава отраслевого профсоюза), денежные средств в Смете распределяются без остатка (остаток 0). Прилагается соответствующая методическая литература.</p>
<p>Внесение изменений и дополнений в коллективный договор, Положения, разработанные в ППО (например, о Фонде помощи, Резервном фонде, о ветеранах и др.) профкомом.</p>	<p>Изменения и дополнения в коллективный договор и Положения вносятся тем органом, который его принимал (конференция, собрание). В случае внесения изменений и дополнений в коллективный договор, улучшающих права работников, допускается проведение решения через заседание профкома, лучше при этом, если конференция (собрание) уполномочит на это действие профком.</p>
<p>Не разработано положение о Фонде помощи, либо наряду с положением о Фонде помощи остаются действующие Положения об оказании материальной помощи. Положение о Фонде помощи не утверждено на профсоюзном собрании (конференции)</p>	<p>Положения об оказании материальной помощи протоколом признать утратившими силу, в соответствии с Постановлением Совета ФПБ от 10.12.2015 №484 “О типовом положении о Фонде помощи профсоюзной организации юридического лица...”. Разработать и утвердить на профсоюзном собрании (конференции) положение о Фонде помощи. Положение должно содержать все виды помощи, предусмотренные в Типовом положении о Фонде помощи.</p>

<b>Недостаток (упущение)</b>	<b>Как необходимо делать</b>
<p>В декабре 2016 года не внесены изменения в Положение о Фонде помощи в части направления остатка средств фонда помощи, образовавшегося на последнее число каждого месяца или финансового года в резервный фонд. Остатки средств фонда помощи в резервный фонд не направлялись.</p>	<p>Внести изменения в пункт 12 Положения о Фонде помощи в соответствии с Постановлением Совета ФПБ от 30.11.2016 г. №453 “О некоторых вопросах совершенствования стандарта профсоюзного бюджета и внесении изменения и дополнения в Постановление Президиума Совета ФПБ от 30.11.2015 г. №438 и от 10.12.2015г. №484” в части направления остатка Фонда помощи, образовавшегося на последнее число каждого месяца или финансового года в Резервный фонд. Остатки фонда помощи на последнее число направлять в Резервный фонд.</p>
<p>Не разработано положение о Резервном фонде.</p>	<p>Разработать положение о Резервном фонде в соответствии с Постановлением Совета ФПБ от 10.12.2015 №485 “О типовом положении о Резервном фонде профсоюзной организации юридического лица...”</p>
<p>На крупные культурно-массовые, спортивные, иные мероприятия не составляются отдельные сметы расходов (или составляются, но не утверждаются), либо не прилагаются к протоколу.</p>	<p>Составлять Смету в двух экземплярах, прилагать один экземпляр к протоколу, второй – к финансовым документам. Обязательно составлять акты на списание о произведённых расходах.</p>
<p>Оплата командировочных расходов (на Спартакиады и др.) за счёт средств ППО.</p>	<p>Оплата данных расходов производится нанимателем (за исключением штатных работников профсоюза)</p>
<p>Неутверждение годовых отчётов (например, статотчёта, финансового и др.) на заседаниях профкомов.</p>	<p>Утверждать</p>
<p>Распоряжение профкомом средствами Резервного фонда при отсутствии надлежаще оформленного решением конференции делегирования ему соответствующего права.</p>	<p>В протоколах конференции при рассмотрении вопроса утверждения Сметы, отдельным вопросом рассматривать делегирование полномочий профкому на пополнение и перераспределение средств Резервного фонда.</p>

Недостаток (упущение)	Как необходимо делать
<b>Осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства о труде</b>	
<p>Отсутствие комиссии по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства о труде.</p>	<p>Необходимо создать комиссию по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства о труде. Задачи комиссии: <i>предупреждение нарушений законодательства о труде, принятие мер по оперативному устранению выявленных нарушений, подготовка материалов, необходимых для восстановления профсоюзным комитетом организации нарушенных трудовых и социально-экономических прав работников, обобщение практики применения законодательства о труде и внесение профсоюзному комитету предложений о включении в коллективный договор положений, направленных на защиту трудовых и социально-экономических прав работников.</i></p>
<p>Невключение в планы работы профкома мероприятий по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства о труде</p>	<p>В планы работы профсоюзного комитета должны быть включены Мероприятия по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства о труде (мониторинги, мероприятия, направленные на получение правовых знаний, консультации по правовым вопросам, личный прием и т.д.). Вопросы о результатах проведения мониторингов за соблюдением законодательства о труде должны быть рассмотрены на заседания профсоюзного комитета.</p>
<p>Порядок участия профсоюзного представителя в обсуждении контракта не определен коллективным договором</p>	<p>В коллективном договоре должен быть определен порядок участия представителя профсоюза в обсуждении контракта. (пункт 3-1 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 №1476 “Об утверждении Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками”)</p>

<b>Недостаток (упущение)</b>	<b>Как необходимо делать</b>
<p>Нарушаются нормы Трудового кодекса Республики Беларусь при привлечении работников к работе в выходные дни</p>	<p>За каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата в размерах, определяемых согласно частям первой и второй статьи 69 ТК РБ, или с согласия работника взамен доплаты может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха (часть третья статьи 69 ТК РБ)</p> <p>Оплата за сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни, компенсация должны осуществляться нанимателем только согласно правилам, установленным ТК РБ. Наниматель имеет право установить дополнительные гарантии для работника (часть третья статьи 7 ТК РБ), однако уменьшить или заменить, например, доплату или предоставление другого дня отдыха выплатой премии, у нанимателя права нет.</p>
<p>В коллективных договорах не предусмотрены нормы отраслевых соглашений в части установления дополнительных мер поощрения для профсоюзного актива</p>	<p>В коллективные договора должны быть включены нормы отраслевых соглашений в части предоставления дополнительных мер поощрения профсоюзного актива</p>
<p>Отсутствие индексации несвоевременных выплат заработной платы.</p>	<p>Нанимателем в обязательном порядке проводится индексация заработной платы вне зависимости от источников её выплаты в связи с задержкой заработной платы календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным законодательством, ЛНПА, трудовым договором (контрактом) работника.</p>

<b>Недостаток (упущение)</b>	<b>Как необходимо делать</b>
<p>В должностных (рабочих) инструкциях не закреплены обязанности по соблюдению технологического регламента и нормативов при производстве продукции (выполнению работ, оказанию услуг), требований производственного процесса, технологии изготовления продукции (работ, услуг) с учетом специфики их трудовых функций, а также по поддержанию чистоты и порядка на территории организации и непосредственно на рабочем месте работника.</p>	<p>В соответствии с подпунктом 4.1. пункта 4 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 руководители организаций под свою персональную ответственность обязаны обеспечить: закрепление в должностных (рабочих) инструкциях работников с учетом специфики их трудовых функций обязанности по соблюдению технологических регламентов и нормативов при производстве продукции (выполнении работ, оказании услуг), требований производственного процесса, технологии изготовления продукции (работ, услуг), а также по поддержанию чистоты и порядка на территории организации и непосредственно на рабочем месте работника;</p>
<p>Недоплата работникам до уровня минимальной заработной платы</p>	<p>Заработная плата должна выплачиваться в размере не ниже установленного размера минимальной заработной платы за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при исполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, ЛНПА и трудового договора.</p> <p>Работнику, у которого размер начисленной заработной платы оказался ниже размера МЗП, наниматель обязан произвести доплату до размера МЗП. При определении доплаты до МЗП в размере начисленной заработной платы работника не учитываются устанавливаемые в соответствии с законодательством выплаты: - компенсирующего характера;</p>



<b>Недостаток (упущение)</b>	<b>Как необходимо делать</b>
	<p>- не связанные с исполнением обязанностей, вытекающих из законодательства, ЛНПА и трудового договора.</p> <p>В случае невыполнения норм выработки, брака или простоя по вине работника доплата до МЗП не производится.</p>
<p>Невыплата окончательного расчета при увольнении</p>	<p>Окончательный расчёт производится не позднее дня увольнения либо не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете и может включать в себя выплату заработной платы по день увольнения включительно, денежную компенсацию за неиспользованный трудовой отпуск (его часть) в соответствии со статьёй 179 ТК РБ, выходное пособие в случае, если при увольнении законодательством предусмотрена его выплата, денежную компенсацию в случае достижения соглашения о замене предупреждения денежной компенсацией при увольнении работника по инициативе нанимателя (п. 1 статьи 42 ТК РБ), компенсацию за досрочное расторжение контракта по требованию работника из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя, командировочные расходы, компенсацию за износ транспортных средств, оборудования, инструментов и приспособлений, принадлежащих работнику (статья 106 ТК РБ), компенсацию руководителю организации за досрочное расторжение с ним срочного трудового договора (контракта) по решению собственника имущества организации (статья 259 ТК РБ).</p> <p>Поскольку премия является выплатой</p>

<b>Недостаток (упущение)</b>	<b>Как необходимо делать</b>
	<p>стимулирующего характера, порядок, размер и условия выплаты которой устанавливаются трудовым договором, локальными нормативными правовыми актами, ее выплата нанимателем после подведения итогов работы за отчетный период (месяц, квартал) на основании данных бухгалтерского учета не будет являться нарушением требований части первой статьи 77 ТК РБ.</p> <p>В случае если в день увольнения работник не исполнял свои обязанности в соответствии с заключенным трудовым договором (контрактом), то все выплаты, причитающиеся ему на день увольнения, должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления требования о расчете.</p> <p>Законодательством не определено, письменно или устно работник должен предъявить требование о расчете.</p> <p>Предпочтительно оформлять такое требование в письменной форме во избежание проблем при взыскании среднего заработка, предусмотренном статьёй 78 ТК РБ.</p>

Недостаток (упущение)	Как необходимо делать
<b>Охрана труда</b>	
<p>Председатели профкомов не реализуют на практике предоставленные им полномочия общественного инспектора по охране труда на осуществление мониторингов с выдачей рекомендаций на устранение выявленных нарушений.</p>	<p>В соответствии с пунктом 6 Постановления Президиума Совета ФПБ от 30.01.2017 “О выполнении Плана работы ФПБ по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда в 2016 году” председателям первичных профсоюзных организаций поручено реализовывать на практике предоставленные им полномочия общественного инспектора по охране труда на осуществление мониторингов с выдачей рекомендаций на устранение выявленных нарушений.</p>
<p>В отдельных коллективных договорах не содержатся нормы, предусматривающие выплату семье погибшего на производстве или работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, единовременной материальной помощи в соответствии с Генеральным соглашением.</p>	<p>Включать в коллективные договоры нормы подпункта 51.22 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы о выплате из средств нанимателя семье погибшего по вине нанимателя на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, а работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя – единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности.</p>

<b>Недостаток (упущение)</b>	<b>Как необходимо делать</b>
Не практикуется ежеквартальное подведение промежуточных итогов ежегодного общереспубликанского смотра-конкурса на лучшую организацию профсоюзами общественного контроля по охране труда.	В соответствии с пунктом 24 Плана работы Федерации профсоюзов Беларуси по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда на 2017 год, утверждённым постановлением Президиума Совета ФПБ от 30.11.2016 №461, необходимо ежеквартально рассматривать в первичных профсоюзных организациях промежуточные итоги проводимого ФПБ ежегодного общереспубликанского смотра-конкурса на лучшую организацию профсоюзами общественного контроля по охране труда.
<b>Помимо недостатков по внутрипрофсоюзной работе, отраженных в Информации ФПБ, необходимо обратить внимание на:</b>	
Периодическую оценку работы общественных инспекторов по охране труда. При необходимости назначать и утверждать новых общественных инспекторов из числа наиболее квалифицированных, активных и принципиальных работников, обеспечив их наличие в каждом структурном подразделении, где ведутся работы повышенной опасности.	
Организацию обучения общественных инспекторов по охране труда по Примерной программе для обучения (повышения квалификации) общественных инспекторов по охране труда, утверждённой постановлением Президиума Совета ФПБ от 31 июля 2008 года №158.	
Организацию в структурных подразделениях проведения периодического (в том числе ежедневного) контроля за соблюдением законодательства об охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда в соответствии с требованиями главы 3 Типовой инструкции о проведении контроля за соблюдением законодательства об охране труда в организации, утверждённой постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26 декабря 2003 года №159.	
Создание на паритетной основе из представителей нанимателя и первичной профсоюзной организации комиссии по охране труда в соответствии со ст. 24 Закона Республики Беларусь “Об охране труда”.	
Организацию работы комиссии по охране труда в соответствии с полномочиями, установленными ст. 24 Закона Республики Беларусь “Об охране труда”, Типовым положением о комиссии по охране труда, утверждённым постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2013 года №114.	