

МОНИТОРИНГ В ОБЛАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ

Мониторинг в области оплаты труда занятости и социальных гарантий осуществляется в соответствии с Постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 25.05.2022 № 102 (далее – постановление № 102).

Целью проведения мониторинга является защита трудовых и социально-экономических прав работников, улучшение качества и уровня развития трудовых и социально-экономических отношений, направленных на установление соответствующего уровня оплаты труда работников, полную и продуктивную их занятость, создание здоровых и безопасных условий труда, охрану здоровья и установление льгот и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с законодательством, а также повышение заинтересованности в увеличении производительности труда, эффективной, прибыльной работы организации.

Проведение мониторинга в организациях осуществляется путем наблюдения, анализа, оценки и установления причинно-следственных связей, необходимых для изучения фактической ситуации, в целях выявления и предотвращения причин и условий, способствующих возникновению проблемных вопросов в области оплаты труда, занятости и социальных гарантий.

Мониторинг полноты и своевременности выплаты заработной платы в организациях

Мониторинг полноты и своевременности выплаты заработной платы в организациях осуществляется на постоянной основе. Председатель первичной профсоюзной организации в случае невыплаты нанимателем заработной платы в установленный коллективным договором (соглашением), трудовым договором срок обязан в течение следующего рабочего дня выдать нанимателю рекомендацию для устранения нарушения и направить соответствующую информацию в вышестоящую профсоюзную организацию и районное (городское) объединение профсоюзов.

О результатах мониторинга соответствующую информацию первичные профсоюзные организации ежемесячно направляют в вышестоящую профсоюзную организацию по установленной форме

(приложение 1 к Положению о порядке проведения мониторинга в области оплаты труда, занятости и социальных гарантий, утвержденному Постановлению № 102 (далее – Положение).

Примечание.

К нарушениям законодательства о труде в части полноты и своевременности выплаты заработной платы относятся:

выплата заработной платы работникам в размере ниже установленной минимальной заработной платы за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора;

выплата заработной платы руководителям организаций при наличии просроченной задолженности по заработной плате работникам;

нарушение периодичности и сроков выплаты заработной платы, установленных коллективным договором (соглашением), трудовым договором;

отсутствие индексации заработной платы, задержка выплаты которой составляет календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным законодательством, локальным правовым актом, трудовым договором (контрактом) работника;

недоначисление заработной платы, неуплата обязательных страховых взносов в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения;

иные нарушения, связанные с размерами, порядком и сроками выплаты заработной платы.

Мониторинг занятости работников в организациях

Председатели первичных профсоюзных организаций осуществляют мониторинг ситуации с занятостью работников в организации. При этом особое внимание уделяется случаям, когда работники организации по решению нанимателя:

находились в целодневном (целосменном) простое;

работали неполное рабочее время (день, неделя);

находились в отпуске без сохранения или с частичным сохранением заработной платы.

При установлении таких случаев уточняются перечни профессий (должностей) работников, занятых на работах неполное рабочее время по инициативе нанимателя.

Информация о результатах мониторинга занятости работников в организациях ежемесячно направляется в вышестоящую профсоюзную организацию по установленной форме (приложение 3 к Положению).

Мониторинг по приостановлению действия отдельных норм коллективного договора

Председатель первичной профсоюзной организации в случае принятия решения о приостановлении действия отдельных норм коллективного договора организации обязаны информировать вышестоящую профсоюзную организацию по установленной форме (приложение 5 к Положению). В случае отмены такого решения соответствующая информация направляется в вышестоящую профсоюзную организацию.

Примечание.

Порядок действий профсоюзов в случае приостановления действия отдельных норм коллективного договора.

В случае приостановления действия отдельных норм коллективного договора профсоюзные организации обеспечивают:

получение от нанимателя исчерпывающей информации о финансово-экономическом положении (бухгалтерская, статистическая отчетность и т.п.), принимаемых мерах по урегулированию ситуации, а также о перспективах дальнейшего развития организации (бизнес-планы, договоры и т.п.);

информирование вышестоящей профсоюзной организации и районного, городского объединений профсоюзов для участия их представителей в этом процессе;

определение сроков и порядка возобновления действия положений коллективного договора, которые приостанавливались.

О реагировании при возникновении нестандартных ситуаций в организациях

При возникновении в организации нестандартных ситуаций*, в результате которых нарушаются или могут нарушаться трудовые и

социально-экономические права и интересы работников организации, и иных ситуаций, вытекающих из трудовых и связанных с ними отношений, руководствуясь постановлением Президиума Совета ФПБ от 26.09.2022 № 227 "О реагировании при возникновении нестандартных ситуаций в организациях" председатель первичной профсоюзной организация незамедлительно информирует о сложившейся ситуации и возможных последствиях вышестоящую профсоюзную организацию и районное (городское) объединение профсоюзов.

Примечание.

** к нестандартным ситуациям относятся конфликтные ситуации между нанимателем и трудовым коллективом, профсоюзной организацией, ее председателем.*