

Государственный комитет по стандартизации Республики Беларусь

Белорусский профессиональный союз работников отраслей
промышленности «БЕЛПРОФМАШ»

ПРИКАЗ-ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 30 декабря 2019г.

2511 15-52

г. Минск

1. Государственному комитету по стандартизации (далее - Госстандарт) в месячный срок довести Тарифное соглашение между Белорусским профессиональным союзом работников отраслей промышленности «БЕЛПРОФМАШ» (далее - Профсоюз «БЕЛПРОФМАШ») и Государственным комитетом по стандартизации Республики Беларусь на 2020-2022 годы (далее - Тарифное соглашение) до руководителей организаций, входящих в систему Госстандарта.

2. Профсоюзу «БЕЛПРОФМАШ» в месячный срок довести Тарифное соглашение до профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций.

3. Руководителям организаций, подчиненных Госстандарту и профсоюзным комитетам принять к руководству и обязательному исполнению Тарифное соглашение. Привести до 1 марта 2020 года коллективные договоры в соответствие с Тарифным соглашением.

Председатель
Государственного комитета по
стандартизации Республики
Беларусь

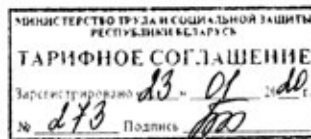
Председатель
Белорусского профсоюза работников
отраслей промышленности
«БЕЛПРОФМАШ»



В. В. Татарницкий



Н. Г. Ковальчук



ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Белорусским профессиональным союзом работников отраслей промышленности «БЕЛПРОФМАШ» и Государственным комитетом по стандартизации Республики Беларусь на 2020-2022 годы

Настоящее Тарифное соглашение (далее - Соглашение) заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым Кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Уставом Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ», Положением о Государственном комитете по стандартизации Республики Беларусь, другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на основе принципов социального партнерства, сотрудничества и равноправия сторон и устанавливает социальные гарантии работникам - членам профсоюза, от имени которых оно заключено.

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Соглашения являются:

– Белорусский профессиональный союз работников отраслей промышленности «БЕЛПРОФМАШ» (далее – профсоюз «БЕЛПРОФМАШ»), представляющий интересы работников - членов профсоюза «БЕЛПРОФМАШ», организаций, подчиненных Государственному комитету по стандартизации Республики Беларусь (далее - организации, подчиненные Госстандарту), от имени которых оно заключено в соответствии со своим Уставом;

– Государственный комитет по стандартизации Республики Беларусь (далее - Госстандарт), представляющий интересы нанимателя и осуществляющий отраслевое управление организациями.

1.2. Настоящее Соглашение является нормативным актом.

Предметом Соглашения являются установление принципов трудовых и социально-экономических отношений, а также гарантий и льгот работникам, взаимных обязательств и ответственности сторон.

Целью Соглашения является объединение усилий сторон для достижения социально-экономической стабильности организаций отрасли, повышения жизненного уровня работников, соблюдения их законных прав и интересов и создания системы всесторонней социальной защиты работников.

1.3. Основными принципами социального партнерства признаются:

- равноправие сторон;
- соблюдение норм законодательства;
- полномочность принятия обязательств;
- добровольность принятия обязательств;
- учет реальных возможностей в принятии обязательств;

- обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;
- отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- взаимное информирование Сторон по вопросам, связанным с реализацией настоящего Соглашения.

1.4. Сфера действия настоящего Соглашения определяется Сторонами в пределах их полномочий и с учетом соблюдения норм международного права и законодательства Республики Беларусь.

Положения Соглашения являются обязательными для организаций, подчиненных Госстандарту, в которых работают члены профсоюза «БЕЛПРОФМАШ» и где заключены коллективные договоры, устанавливают общеобязательные принципы трудовых, социально-экономических и связанных с ними отношений.

Положения Соглашения применяются при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Наниматели, не являющиеся стороной данного Соглашения, в которых созданы первичные организации Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ», признают полностью или в части настоящее Соглашение путем закрепления его норм и положений в коллективных договорах в отношении работников – членов Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ».

Соглашение открыто для присоединения к нему нанимателей и работников, изъявивших свое согласие на присоединение к Соглашению. Присоединение к Соглашению оформляется совместным письмом нанимателя и соответствующего органа профсоюза с уведомлением о присоединении к Соглашению, направленным в адрес представителей сторон Соглашения.

В случае отсутствия в организации коллективного договора, стороны социального партнерства руководствуются настоящим Соглашением;

1.5. Положения настоящего Соглашения признаются Сторонами минимальными.

Коллективные договоры разрабатываются на основании положений данного Соглашения и распространяются на всех работников, от имени которых они заключены, а также на освобожденных и штатных профсоюзных работников.

Положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации.

Действие иных положений коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, в порядке и на условиях, установленных в коллективном договоре.

В коллективных договорах могут устанавливаться более льготные по сравнению с Соглашением гарантии и преимущества. Положения коллективных договоров, ухудшающие положения настоящего Соглашения, признаются сторонами недействительными.

Коллективный договор подписывается сторонами не позднее двух недель с момента проведения конференции (собрания) по обсуждению проекта коллективного договора.

Споры, вытекающие из трудовых и социально-экономических отношений, рассматриваются сторонами путем переговоров, и в соответствии с законодательством.

1.6. В целях обеспечения исполнения принятых Сторонами обязательств, организации контроля за применением установленных Соглашением гарантий и преимуществ, Стороны создают Отраслевой совет по трудовым и социальным вопросам (далее - Совет), который по предложению одной из сторон в двухнедельный срок рассматривает возникающие вопросы по Соглашению.

1.7. Ход исполнения настоящего Соглашения рассматривается Сторонами не реже одного раза в полугодие.

1.8. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить дополнения и изменения в порядке установленном законодательством. Все изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

Письменное требование одной из сторон о проведении переговоров, о внесении изменений и (или) дополнений в настоящее Соглашение рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

1.9. Требования о проведении переговоров по заключению Соглашения на следующий период направляются одной из сторон не позднее, чем за три месяца до истечения срока действия Соглашения.

1.10. Порядок ведения коллективных переговоров определяется сторонами.

1.11. Настоящее Соглашение принимается на 2020-2022 годы и действует с момента подписания до принятия нового Соглашения, но не более трех лет.

1.12. Ни одна из Сторон, заключивших настоящее Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить исполнение принятых на себя обязательств.

1.13. В случае реорганизации, изменения в наименовании Сторон не влекут за собой прекращения действия настоящего Соглашения. В случае реорганизации Госстандарта и организаций в период действия настоящего Соглашения его выполнение обязан гарантировать правопреемник.

Раздел II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СТАБИЛЬНОЙ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИЙ

2.1. Госстандарт:

2.1.1. осуществляет меры, направленные на обеспечение дальнейшего развития и наращивания объемов производства и реализации продукции, оказываемых услуг, выполняемых работ, не ниже доведенных заданий;

2.1.2. координирует работу по реализации в организациях научно-технических программ, установленных льгот по налогам, финансированию программ из бюджета и других мер государственной поддержки, стремится создавать благоприятные условия для прямых отечественных и иностранных инвестиций и кредитов; содействует в процессе реорганизации субъектов хозяйствования, с целью повышения эффективности управления и функционирования организаций;




2.1.3. приглашает уполномоченного представителя профсоюза «БЕЛПРОФМАШ» к участию в работе коллегии при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-экономическое положение организаций, подчиненных Госстандарту;

2.1.4. развивает в организациях институт наставничества.

2.2. Профсоюз «БЕЛПРОФМАШ»:

2.2.1. содействует достижению экономической эффективности работы организаций, подчиненных Госстандарту, росту производительности труда, экономии сырьевых и энергетических ресурсов, повышению заинтересованности в результатах труда, укреплению дисциплины, порядка и организованности на производстве; добивается реализации мер, направленных на обеспечение безопасных условий труда, повышение социальной защищенности работников и членов их семей, оздоровление работников отрасли, участвует в подготовке решений, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников вышеуказанных организаций и отрасли в целом;

2.2.2. участвует в решении вопросов социальной защиты членов профсоюза при разрешении трудовых споров, в том числе связанных с реорганизацией, временной остановкой деятельности, ликвидацией организаций, подчиненных Госстандарту, сокращением численности или штата (рабочих мест), своевременностью выплаты заработной платы (включая начисление и выплату отпускных, окончательного расчета при увольнении независимо от оснований увольнения), и принимает меры по защите их законных интересов;

2.2.3. оказывает практическую и методическую помощь профсоюзным комитетам по заключению коллективных договоров;

2.2.4. информирует профсоюзные комитеты об уровне жизни, доходах населения и работников по видам экономической деятельности Республики Беларусь;

2.2.5. направляет в Госстандарт принятые коллегиальными органами профсоюза документы по вопросам выполнения настоящего Соглашения и по другим вопросам, затрагивающим социально-экономическое положение организаций, подчиненных Госстандарту.

Оказывает методическую помощь нанимателям по выстраиванию отношений с профсоюзными организациями на принципах социального партнерства;

2.3. В целях обеспечения стабильной работы организаций, снижения уровня оттока работников, создания благоприятных социально-бытовых условий для работников - членов профсоюза, организации, подчиненные Госстандарту, обязуются:

2.3.1. предусматривать 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;

2.3.2. проводить работу по улучшению жилищных условий своих работников.

Решение о постановке на очередь, снятии с очереди принимается с участием профсоюзного комитета. При принятии решения о выделении строящегося жилого помещения, организации, подчиненные Госстандарту, стремятся к удешевлению строительства, а в случае невозможности удешевления, рассматривают вопрос о предоставлении ссуды для строительства или приобретения жилья, в размере и на условиях, предусмотренных коллективным договором.




Раздел III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Стороны согласились:

3.1.1. организации, подчиненные Госстандарту, самостоятельно определяют формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе и другие виды выплат работникам, на основании коллективных договоров.

Повышение тарифной ставки (тарифного оклада) первого разряда (базовой тарифной ставки, принятой самостоятельно) в организациях, подчиненных Госстандарту, производить в зависимости от роста объемов производства (работ, услуг), в действующих (фактических) ценах к соответствующему периоду, или улучшения других экономических показателей (рост производительности труда, снижение энергоемкости и других), если это не противоречит действующему законодательству.

3.1.2. устанавливать тарифную ставку (тарифный оклад) первого разряда не ниже уровня 50% минимальной заработной платы (далее - МЗП).

Оплата труда производится в размерах и на условиях, предусмотренных коллективным договором, другими локальными правовыми актами, но не ниже минимальной заработной платы, установленной законодательством;

3.1.3. в период действия Тарифного соглашения тарифная ставка (тарифный оклад) первого разряда (базовая тарифная ставка, принятая в организации) может пересматриваться при выполнении соотношения производительности труда и роста средней заработной платы на основании законодательства Республики Беларусь.

Ежемесячно производить индексацию заработной платы на индекс роста потребительских цен на условиях, определенных коллективным договором;

3.1.4. минимальной гарантией в области оплаты труда является минимальная заработная плата установленная в Республике Беларусь;

3.1.5. принимать соотношение средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников организаций в размерах, установленных вышестоящей организацией (Госстандартом);

3.1.6. Устанавливать минимальные доплаты с учетом действующих нормативных актов Республики Беларусь или в соответствии с коллективным договором и локальными правовыми актами, действующими в организации:

- за работу в особых условиях труда;
- водителям автомобилей за ненормированный рабочий день в размере до 25% тарифной ставки первого разряда (базовой тарифной ставки, принятой в организации) за фактически отработанное время, либо предоставлять дополнительный отпуск на основании коллективного договора.

- за работу в ночное время в размере 40% часовой тарифной ставки (тарифного оклада) работника за каждый час работы в ночное время.

3.1.7. устанавливать размер надбавок за высокие творческие производственные достижения в труде; за высокую квалификацию и эффективность труда, за выполнение особо важных (срочных) работ руководителям, специалистам и служащим на основании законодательных актов Республики Беларусь и положений, определяемых коллективным договором;




3.1.8. устанавливать размер надбавок за стаж работы в порядке и на условиях, установленных коллективными договорами организаций.

3.2. Руководители организаций должны обеспечить уровень реальной среднемесячной заработной платы не ниже уровня предшествующего периода:

3.2.1. обеспечивают уровень средней месячной заработной платы по организации при выработке установленных норм труда основными рабочими и специалистами в течение года, при необходимости ежегодно пересматривая и устанавливая задание на следующий период:

- по Республиканскому унитарному предприятию «Белорусский государственный институт метрологии», Научно-производственному республиканскому унитарному предприятию «Белорусский государственный институт стандартизации и сертификации», Учреждению образования «Белорусский государственный институт повышения квалификации и переподготовки кадров по стандартизации, метрологии и управлению качеством» и Республиканскому унитарному предприятию «Белорусский государственный центр аккредитации» - не ниже 400% МЗП;

- по областным центрам стандартизации, метрологии и сертификации (ЦСМС) – не ниже 350% МЗП;

- по городским центрам стандартизации, метрологии и сертификации (ЦСМС) и Республиканскому унитарному предприятию «Центр испытаний и сертификации ТООТ» – не ниже 300% МЗП;

3.2.2. обеспечивают полную трудовую занятость работников в пределах рабочего времени, установленного законодательством;

3.2.3. устанавливают и изменяют формы, системы и условия оплаты труда и материального стимулирования по согласованию с профсоюзом;

3.2.4. производят оплату в размере не менее 100% тарифной ставки (тарифного оклада) в случае вынужденного простоя по независящим от работника причинам за весь период остановки производства, в порядке, определяемом коллективным договором.

В случае простоя временно переводить работников на другую работу только с их письменного согласия с оплатой согласно законодательства.

При необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии, наниматель вправе с согласия работника (работников) предоставить ему (им) отпуск (отпуска) без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Размер сохраняемой заработной платы определяется по договоренности между нанимателем и работниками, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением;

3.2.5. начислять все выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка, с учетом новых тарифных ставок (тарифных окладов) со дня их введения;




3.2.6. устанавливают пониженные нормы выработки для инвалидов, несовершеннолетних работников, беременных женщин, других категорий работников с учетом физиологических и половозрастных факторов не менее, чем на 20%;

3.2.7. производят установление неполного рабочего времени, пересмотр норм рабочего времени, обслуживания, изменение условий и размеров оплаты труда по согласованию с профсоюзом;

3.2.8. устанавливают доплаты рабочим, специалистам и служащим за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

3.2.9. могут осуществлять, исходя из финансовых возможностей, частичную компенсацию на удешевление питания, проезд в городском общественном транспорте и расходов по оплате коммунально-бытовых услуг, а также другие компенсационные выплаты на основании коллективного договора;

3.2.10. могут создавать в организации резервный фонд оплаты труда за счет отчислений от сумм прибыли, оставшейся в распоряжении организации в размере до 5% фонда оплаты труда. Конкретный размер фонда, порядок его использования может определяться коллективным договором и финансовым положением организации;

3.2.11. выплату заработной платы всем работникам производить не реже 2 раз в месяц и не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным. Конкретные сроки выплаты заработной платы определяются коллективным договором организации.

В случае задержки выплаты заработной платы из-за отсутствия средств на счетах организаций, причитающаяся работникам сумма индексируется в соответствии с порядком, предусмотренным коллективными договорами, но не менее предусмотренного законодательством.

Информировать республиканские органы государственного управления и областные (Минский городской) исполкомы о фактах несвоевременной выплаты заработной платы;

3.2.12. оплата труда, социальные гарантии и условия отдыха для работников, финансируемых из государственного бюджета, в том числе государственных служащих, определяются соответствующими нормативными правовыми актами, с которыми не могут вступать в противоречия положения настоящего Соглашения.

3.3. На основании коллективных договоров наниматели производят оплату в дни, являющиеся профессиональными праздниками в организации (Международный день стандартизации – 14 октября, Всемирный день метрологии – 20 мая, Международный день аккредитации – 9 июня и др.), как в праздничные дни. Порядок и формы поощрения работников в честь празднования профессиональных праздников могут предусматриваться в коллективных договорах и других локальных нормативных правовых актах.

3.4. Порядок и размер материальной помощи членам семьи в случае смерти неработающего пенсионера, ушедшего на пенсию с организации и в случае смерти работника предприятия, могут предусматриваться в коллективных договорах и других локальных правовых актах.

3.5. Профсоюз «БЕЛПРОФМАШ» отстаивает интересы своих членов в области заработной платы в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением.




3.6. Утвердить тарифные коэффициенты тарифной сетки для определения тарифного оклада руководителей государственных организаций, подчиненных Госстандарту, согласно приложению.

Раздел IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны согласились:

4.1. продолжительность рабочего времени:

продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников устанавливается в соответствии с законодательством Республики Беларусь о труде.

Для инвалидов I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю. При этом оплата их труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих профессий и должностей при полной норме продолжительности рабочего времени;

4.2. режим рабочего времени:

4.2.1. режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), которые утверждаются нанимателем по согласованию с профсоюзом;

4.2.2. перенос нанимателем рабочего дня на предусмотренный правилами внутреннего трудового распорядка выходной день признается изменением режима рабочего времени (графика работ (сменности)), допускается только по согласованию с профсоюзом и доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие;

4.2.3. привлечение работника к сверхурочной работе, работе в выходные дни допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса Республики Беларусь;

4.2.4. в случае временной приостановки производства по причинам производственного или экономического характера руководители организаций информируют профсоюзный комитет о принятом решении не позднее 3-х дней до начала ее реализации, кроме случаев, когда эти решения принимаются вследствие экстренной остановки производства;

4.2.5. в случае производственной необходимости наниматель вправе с согласия профсоюзного комитета и работников вводить неполное рабочее время на срок не более 4 месяцев в течение календарного года и не менее 20 рабочих часов в неделю;

4.3. трудовые отпуска:

4.3.1. суммирование трудовых отпусков производится путем присоединения к основному отпуску дополнительных отпусков (полное сложение);

4.3.2. очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем по согласованию с профсоюзом не позднее 5 января;

4.3.3. предусматривать в коллективных договорах условия предоставления трудовых отпусков: случаи предоставления трудовых отпусков по желанию работника до исте-




чения шести месяцев работы и случаи, когда наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работника или в определенное время при составлении графиков отпусков;

4.3.4. перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, порядок, условия и продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день, а также порядок предоставления дополнительного отпуска за продолжительный стаж работы и обстоятельства, при которых допускается отзыв из отпуска, определяются коллективным договором;

4.3.5. в случаях, предусмотренных коллективным договором, трудовой отпуск по соглашению сторон может быть разделен на 3 части, при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней;

4.3.6. при уходе работника в трудовой отпуск ему может выплачиваться единовременная выплата на оздоровление в размере, установленном коллективным договором;

4.3.7. дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется работнику в течение рабочего года продолжительностью, исчисленной пропорционально отработанному в таких условиях времени. До окончания рабочего года, за который предоставляется трудовой отпуск, наниматель обязан предоставить работнику дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда или оставшуюся часть этого отпуска.

Дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда могут предоставляться авансом полностью, если основной отпуск предоставляется авансом полностью;

4.4. социальные отпуска:

наниматель предоставляет работнику по его заявлению социальный отпуск на условиях, предусмотренных коллективным договором, в следующих случаях:

- заключение брака - не менее 3 рабочих дней;
- рождение ребенка - не менее 3 рабочих дней;
- проводы на срочную службу в Вооруженные Силы Республики Беларусь - матери (отцу), супруге - 1 день;
- смерть членов семьи - не менее 3-х дней, а также (при необходимости) дни на время проезда к месту похорон и обратно.
- матери (отцу), дети которых идут в школу в первый класс - 1 сентября (день проведения линейки);
- в иных случаях, предусмотренных коллективным договором.

Условия полного или частичного сохранения заработной платы за время социальных отпусков определяются коллективным договором организации.

4.5. оздоровление работников:

включать в коллективные договоры, исходя из финансово-экономических возможностей организации, положения по обеспечению оздоровления работников и принимать участие в удешевлении путевок для направления членов семьи в детские оздоровительные лагеря. Принимать меры по ежегодному оздоровлению работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников организаций на правах ее членов включать представителей профсоюза;




4.6. питание работников:

нанимателям совместно с профсоюзом принимать меры по расширению применения в трудовых коллективах системы горячего питания работников в рамках заводских столовых, в том числе создания необходимых условий для удешевления такого питания за счет средств организаций.

При невозможности организации питания работников через столовые и буфеты наниматель организывает комнаты приема пищи, укомплектованные соответствующим оборудованием и инвентарем (нагревательными устройствами (электрошкафы, микроволновые печи), холодильниками, посудой, мебелью и т.п.).

Раздел V. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны согласились:

5.1. участвовать в разработке и реализации республиканской программы занятости на уровне отрасли;

5.2. наниматели разрабатывают и принимают локальные нормативные правовые акты, затрагивающие трудовые и социально-экономические права и интересы работников с обязательным участием профсоюза;

5.3. при заключении с работниками организаций трудовых договоров, включая контракты, руководствуются нормативными правовыми актами, регламентирующими трудовые отношения.

Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей условия выполнения контракта, о чем работник должен быть письменно предупрежден в порядке и сроки, определенные законодательством. В день предупреждения о переводе на контрактную форму найма наниматель обязан вручить работнику проект контракта. Срок письменного предупреждения работника об изменении существенных условий труда и переводе на контрактную форму найма исчисляется с даты вручения работнику проекта предлагаемого контракта.

Обсуждение содержания контракта работника, члена профсоюза «БЕЛПРОФМАШ», производится с участием представителя профсоюза (профсоюзного комитета).

Увольнение работников, членов профсоюза, за отказ от продолжения работы в связи с переводом на контрактную форму найма производится по согласованию с профсоюзным комитетом организации.

Условия трудового договора (контракта), ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством, данным Соглашением, коллективным договором, признаются Сторонами недействительными;

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




5.4. наниматель письменно предупреждает работника о своем решении по продолжению или прекращению с ним трудовых отношений за месяц до истечения срока действия контракта. Коллективным договором могут устанавливаться иные сроки и порядок предупреждения работника о продолжении либо прекращении трудовых отношений;

5.5. при заключении контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, продлении либо заключении нового контракта с добросовестно работающим, не имеющим дисциплинарных взысканий работником, которому осталось три и менее лет до пенсии, наниматель обязан, с согласия работника, продлить с ним трудовые отношения на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста, а с работником, имеющим право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда, которому осталось два и менее года до достижения пенсии – на срок не менее чем до достижения права на пенсию за работу с особыми условиями труда, если такая работа не противопоказана по состоянию здоровья;

5.6. установить срок продления (заключения нового) контракта с работниками, не достигшими общеустановленного пенсионного возраста, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, если они выразили свое согласие на продление трудовых отношений, – не менее трех лет, а с имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию – пять лет;

5.7. наниматель с письменного согласия работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, по окончании срока действия контракта вправе заключить с работником с его согласия трудовой договор на неопределенный срок;

5.8. при увольнении работника в связи с истечением срока действия контракта, наниматель вправе выплатить ему минимальную компенсацию за ухудшение правового положения в размерах, определенных коллективным договором, контрактом;

5.9. расторжение трудового договора (контракта) с работниками организаций - членами профсоюза по инициативе нанимателя (пункты 1, 4, 6 статьи 42 ТК РБ) производится только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета;

5.10. расторжение контракта по истечении срока его действия с инвалидами, работниками, заболевшими и перенесшими лучевую болезнь, принимавшими участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, работавшими в зоне эвакуации; получившими на производстве трудовое увечье или профзаболевание, производится только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета;

5.11. срочный трудовой договор (контракт) может быть расторгнут по требованию работника в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, контрактом. В этом случае работник должен письменно предупредить об этом нанимателя.

Прекращение действия контракта по требованию работника в срок, указанный в заявлении работника, производится в случаях необходимости ухода за больными (инвалидами) близкими родственниками, переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт, избрания на выборную должность, зачисления в учебное




заведение на дневное отделение, выхода на пенсию, необходимости ухода за детьми в возрасте до 14 лет, других случаях, предусмотренных коллективными договорами;

5.12. в случае сокращения в организации численности работников или штата, расторжение трудового договора (контракта) допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу, по которой в организации имеются вакансии, в том числе с переобучением за счет средств нанимателя;

5.13. при сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса Республики Беларусь) лицам, избранным в состав профсоюзных органов, одиноким родителям (мать, отец, не состоящие в браке, воспитывающие несовершеннолетних детей), опекунам, не допускающим нарушений трудовой и производственной дисциплины, работникам, получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве, а также другим категориям работников, определенным в коллективных договорах;

5.14. не допускать увольнения по сокращению численности или штата работников предпенсионного возраста без их согласия (за три года до пенсии по возрасту), отработавших в организации не менее 10 лет;

5.15. предоставлять работникам, по их просьбе, в период срока уведомления об увольнении по сокращению численности или штата время для поиска работы в пределах 8 рабочих часов в неделю с оплатой согласно коллективному договору;

5.16. в случае наличия вакансий предоставлять преимущественное право трудоустройства в организацию работникам, уволенным по сокращению численности или штата;

5.17. работникам, трудоустроенным в другие организации в период реконструкции или технического перевооружения, предоставлять право преимущественного поступления на работу в организацию, после ее завершения, в соответствии с квалификацией (профессией);

5.18. ликвидация или реорганизация организаций, их структурных подразделений, полная или частичная приостановка производства по инициативе нанимателя, собственника или уполномоченного им органа управления, влекущие сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться лишь при условии предварительного уведомления (не позднее, чем за три месяца) профсоюза и проведения с ним переговоров по соблюдению прав и интересов граждан;

5.19. лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям пункта 3, пункта 5 ст.42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка;

5.20. предусматривать гарантии по вопросам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки на весь период прохождения обучения по профессиям, необходимым организации, за счет средств нанимателя с сохранением средней заработной платы за весь период обучения;

5.21. реализовывать принцип непрерывного повышения квалификации кадров, заключающийся в периодическом прохождении работником обучения. Если работник успешно выполнял не менее трех месяцев в течение года работы более высокой квали-




фикации, он имеет право требовать от нанимателя присвоения ему в установленном порядке более высокой квалификации.

Раздел VI. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда.

Стороны настоящего Соглашения обязуются проводить совместные действия, направленные на реализацию государственной политики в области охраны труда, улучшение условий и охраны труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников.

Наниматель обеспечивает безопасные условия и охрану труда для работников в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 23 июня 2008 года «Об охране труда», республиканскими и отраслевыми целевыми программами, иными нормативными правовыми актами, техническими нормативными правовыми актами, регулирующими отношения в области охраны труда и настоящим Соглашением.

На производстве должны быть обеспечены здоровые и безопасные условия труда, надлежащие санитарно-бытовые условия, температурный режим в цехах и подразделениях, благоприятная производственная и окружающая среда в соответствии с действующими санитарными нормами и правилами.

Для создания условий и заинтересованности работников в сотрудничестве с нанимателями в деле обеспечения личной безопасности и личного здоровья, а также здоровых и безопасных условий труда окружающих в процессе выполнения работ либо во время нахождения на территории организации, предупреждения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний наниматель и профсоюз включают в коллективные договоры следующие обязанности работников:

оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья;

немедленно сообщать о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работников и окружающих, несчастном случае, произошедшем на производстве;

оказывать содействие нанимателю в принятии мер по оказанию необходимой помощи потерпевшим и доставке их в организацию здравоохранения.

Служба охраны труда подчиняется непосредственно руководителю (его заместителю).

Наниматель информирует вновь принимаемых на работу работников, а также предоставляет достоверную информацию об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, необходимых средствах индивидуальной защиты.

Достоверные характеристики условий труда, перечень компенсаций и льгот работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях указываются в заключаемых с работниками трудовых договорах (контрактах).

В организациях наниматель ежегодно обеспечивает разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда, санитарно-оздоровительных мероприятий по согласованию с соответствующим органом профсоюза. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Наниматель в соответствии с коллективным договором применяет меры морального и материального стимулирования работников за участие в работах по улучшению условий и безопасности труда, предупреждению несчастных случаев на производстве, за работу без нарушений норм и правил охраны труда и по другим основаниям в сфере охраны труда.

Руководствуясь положениями Генерального Соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы стороны настоящего Тарифного соглашения заявляют о поддержке разработанной Международной ассоциацией социального обеспечения (МАСО) Концепции «нулевого травматизма» и ее семи «золотых правил»,

а именно:

- 1) стать лидером - показать приверженность принципам;
- 2) выявлять угрозы - контролировать риски;
- 3) определять цели - разрабатывать программы;
- 4) создать систему безопасности и гигиены труда - достичь высокого уровня организации;
- 5) обеспечивать безопасность и гигиену на рабочих местах, при работе со станками и оборудованием;
- 6) повышать квалификацию - развивать профессиональные навыки;
- 7) инвестировать в кадры - мотивировать посредством участия.

Стороны призывают организации применять принципы Концепции «нулевого травматизма» в рамках политики по обеспечению охраны труда и декларировать свою поддержку данной Концепции посредством онлайн-регистрации на сайте Концепции «нулевого травматизма» в глобальной сети Интернет.

6.2. Общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

Общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников, состоянием условий и охраны труда, производственной и окружающей среды осуществляют правовые и технические инспекторы труда профсоюза, уполномоченные по охране труда профсоюза, общественные инспекторы по охране труда профсоюзных организаций в комитетах (комиссиях) по охране труда, действующие на основании законодательства и соответствующих положений.

Наниматели беспрепятственно предоставляют информацию по вопросам охраны труда, экологии и охраны окружающей среды. Рассматривают рекомендации по устранению выявленных нарушений требований по охране труда, коллективного договора, выданные общественными инспекторами по охране труда, уполномоченными представителями Профсоюза при осуществлении общественного контроля, не связанного

с проведением проверок, и информируют их в установленном порядке о результатах рассмотрения выданных рекомендаций.

Правовые и технические инспекторы труда профсоюза с участием профсоюзного органа и представителей нанимателя изучают и рассматривают случаи отказа работника от выполнения работ, которые непосредственно угрожают жизни и здоровью его и окружающих, непредоставления необходимых средств индивидуальной защиты, а также случаи расторжения трудовых договоров (контрактов) по указанной причине.

6.3. Допуск в организации представителей органов общественного контроля.

Наниматель обеспечивает беспрепятственный допуск представителей профсоюза, осуществляющих общественный контроль, для проведения проверок (мониторинга) условий и охраны труда, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в организации, изучения и рассмотрения случаев отказа работника от выполнения работ, которые непосредственно угрожают жизни и здоровью его и окружающих и непредоставлении необходимых средств индивидуальной защиты, необеспечении температурного режима на рабочих местах и т.п., а также случаев расторжения трудовых договоров (контрактов) по указанной причине, других обращений и жалоб работников, исполнения положений коллективного договора в части вопросов условий и охраны труда.

В состав комиссий, принимающих вводимые в эксплуатацию и реконструируемые производственные объекты и объекты социальной сферы, включаются уполномоченные представители профсоюза из числа технических инспекторов труда.

6.4. Аттестация рабочих мест по условиям труда.

Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится нанимателем в соответствии с действующим законодательством с обязательным включением в состав аттестационной комиссии представителя профсоюзной организации.

Внеочередная аттестация (перееаттестация) может проводиться по инициативе профсоюза за счет средств нанимателя или аккредитованной организации, проводившей в организации инструментальные исследования.

6.5. Обеспечение безопасности работников при применении вредных веществ и новых материалов.

При производстве продукции и оказании услуг запрещается применение вредных и (или) опасных веществ, для которых не разработаны методики и средства метрологического контроля и не проводилась их токсикологическая, санитарно-гигиеническая, методико-биологическая оценка.

В случае использования новых или не применявшихся в организации ранее вредных и (или) опасных веществ наниматель обязан до начала использования указанных веществ разработать и согласовать с соответствующими органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований по охране труда меры по сохранению жизни и здоровья работников. Работники должны быть предупреждены о применении новых или не применявшихся в организации ранее вредных и (или) опасных веществах, их действии, ознакомлены с принятыми мерами защиты и обеспечены необходимыми средствами индивидуальной защиты.




6.6. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Наниматель выделяет необходимые средства для осуществления мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, экологической обстановки в организации осуществляет наниматель в размере не менее 3% от фонда оплаты труда.

6.7. Медицинские осмотры и медицинское обслуживание работников.

Наниматель организует проведение обязательных медицинских осмотров работников соответствующих профессий. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. При ухудшении состояния здоровья, выявлении признаков заболевания, препятствующих безопасному выполнению работ, работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования) до наступления срока очередного медицинского осмотра.

Обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические, внеочередные медицинские осмотры работников осуществляются за счет средств нанимателя.

При уклонении работника от прохождения обязательных медицинских осмотров (освидетельствования), а также в случае медицинских противопоказаний наниматель не допускает работника к выполнению трудовых обязанностей.

Работникам, не прошедшим медицинский осмотр не по своей вине (например, по причине временной нетрудоспособности и др.), при отстранении от работы производится оплата за время отстранения от работы в размере установленной тарифной ставки (оклада).

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в переводе на другую работу, наниматель с его согласия обязан перевести на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, или провести переобучение.

6.8. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

Бесплатная выдача средств индивидуальной защиты производится в объемах, не менее установленных типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденными постановлениями Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Порядок выдачи средств индивидуальной защиты работникам регулируется Инструкцией о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. № 209 с изменениями, утвержденными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27 июня 2009 г. № 30. В организациях могут создаваться комиссии по контролю качества средств индивидуальной защиты.




Виды спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, в том числе выдаваемых сверх установленных норм, определяются коллективным договором.

Работникам, работающим на открытом воздухе или в необогреваемых помещениях, где температура ниже санитарных норм, наниматель выдает средства индивидуальной защиты от пониженных температур, а с наступлением теплого периода организовывает хранение выданных средств индивидуальной защиты от пониженных температур до следующего сезона, за исключением случаев, когда применение средств индивидуальной защиты от пониженных температур осуществляется и в теплый период года (работа в холодильниках, в охлаждаемых помещениях и так далее), сроки их носки сокращаются с учетом отработанного в теплый период года времени по решению нанимателя по согласованию с первичной профсоюзной организацией или уполномоченными лицами.

Для выполнения работ, не предусмотренных технологическими инструкциями и должностными обязанностями работников подразделений (аварийные и разовые работы), для выдачи подменной спецодежды на время стирки, чистки и дезинфекции наниматель обеспечивает наличие необходимого запаса спецодежды в подразделениях.

Приобретение, хранение, химчистка, стирка, ремонт, дегазация, дезактивация, обезвреживание и обеспыливание средств индивидуальной защиты работников осуществляется за счет средств нанимателя.

6.9. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

6.9.1. Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников организации возлагается на нанимателя и должно соответствовать требованиям по охране труда и санитарным нормам и правилам. В этих целях в организации по установленным нормам оборудуются помещения: санитарно-бытовые, для приема пищи, для оказания медицинской помощи; комнаты для отдыха в рабочее время и при необходимости – психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

6.9.2. В случаях установления аномально жаркой погоды по согласованию с профкомом в организации разрабатываются дополнительные мероприятия и принимаются профилактические меры по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

6.9.3. Включать в коллективные договоры нормы о предоставлении в холодное время года дополнительных специальных перерывов при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, их виды, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов, которые включаются в рабочее время.

В случае нарушения температурного режима на рабочем месте производить доплату работникам, непосредственно работающим на объектах производства в размере, установленном коллективным договором.






6.10. Выдача молока и лечебно-профилактического питания.

Наниматель бесплатно по установленным нормам выдает молоко или другие равноценные пищевые продукты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой (в служебных командировках или при разъездном характере работы) в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

В коллективные договоры включаются перечни рабочих мест по профессиям и должностям с вредными условиями труда, в соответствии с которыми обязательна бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов.

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание. При этом денежная компенсация не допускается.

6.11. Выдача смывающих и обезвреживающих средств.

Работникам, занятым на работах, связанных с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, в соответствии с установленными нормами выдаются за счет средств нанимателя смывающие и обезвреживающие средства.

6.12. Обучение, стажировка, инструктаж и проверка знаний по вопросам охраны труда.

Все работники организации, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по вопросам охраны труда, переподготовку, стажировку, повышение квалификации, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда в порядке, установленном законодательством.

Наниматель организует подготовку (обучение), переподготовку безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим, повышение квалификации, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку знания ими требований по охране труда. Лица, не прошедшие в установленном порядке указанное обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда, к работе не допускаются.

Наниматели организуют и проводят обучение по вопросам охраны труда с членами комиссий по охране труда организаций, уполномоченными лицами и общественными инспекторами по охране труда за счет средств нанимателей.

6.13. Обязанность нанимателя по информированию о несчастных случаях и случаях профессионального заболевания.

Наниматель по форме и в сроки, установленные нормативными правовыми актами, сообщает в Совет Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ» о каждом произошедшем: групповом (два и более пострадавших) несчастном случае; несчастном случае, приведшем к тяжелой производственной травме; несчастном случае со смертельным исходом.

Копии материалов специального расследования по указанным несчастным случаям наниматель направляет в Совет Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ» (в том числе, оформленных актом о непроизводственном несчастном случае формы НП).

Наниматель информирует профсоюз о каждом выявленном случае профессионального заболевания.

6.14. Права работника в случае нарушения требований по охране труда.

В случае возникновения опасности для жизни и здоровья, а также не обеспечения необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений. Такой отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности. При несогласии сторон вопрос обоснованности отказа рассматривается в соответствии с пунктом 6.2. настоящего Соглашения.

При невозможности перевода работнику выплачивается средний заработок сроком до одного месяца. При необходимости наниматель обязан за счет собственных средств обеспечить обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка.

6.15. Содействие общественному контролю за состоянием охраны труда.

В целях обеспечения эффективной работы по осуществлению общественного контроля за условиями труда и состоянием охраны труда наниматель:

создает техническим инспекторам труда профсоюза, общественным инспекторам по охране труда и другим уполномоченным представителям профсоюза условия для выполнения ими своих общественных обязанностей, предусматривает меры их морального и материального поощрения;

совместно с общественными инспекторами по охране труда осуществляет периодический контроль в организации в соответствии с нормативными правовыми актами;

предоставляет с сохранением средней заработной платы уполномоченным представителям профсоюза, осуществляющим общественный контроль за условиями и состоянием охраны труда, свободное от работы время для исполнения возложенных на них функций, продолжительность которого оговаривается в коллективном договоре, но не менее 2-х часов в неделю и не более 10 часов в месяц;

по представлению профсоюза, согласованному со службой охраны труда организации, ежеквартально поощряет общественных инспекторов по охране труда за добросовестное исполнение своих общественных обязанностей по осуществлению контроля за состоянием и условиями труда (наниматель осуществляет доплату общественным инспекторам по охране труда в размере, установленном коллективным договором);

не допускает случаев оказания должностными лицами морального давления на технических инспекторов труда профсоюза, общественных инспекторов по охране труда и других уполномоченных представителей профсоюза, а также преследования за исполнение ими своих обязанностей по осуществлению общественного контроля за соблюдением нанимателем законодательства о труде и об охране труда;

содействует первичной профсоюзной организации в проведении смотра-конкурса «Лучшая организация общественного контроля по охране труда на предприятии» и «Лучший общественный инспектор по охране труда».




6.16. Права профсоюзного комитета в случае нарушения требований по охране труда.

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет, уполномоченные профсоюзного комитета по охране труда (технические инспекторы труда, общественные инспекторы по охране труда) вправе потребовать от нанимателя устранения выявленных нарушений, а также потребовать запретить работу на неисправном оборудовании до устранения недостатков.

6.17. Гарантии работникам, пострадавшим в результате несчастного случая на производстве, профессионального заболевания.

Стороны договорились:

6.17.1. помимо возмещения вреда, установленного законодательством, наниматели выплачивают из собственных средств единовременную материальную помощь семье работника, погибшего на производстве, а также работнику, потерявшему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания:

семье (иждивенцам) погибшего на производстве работника – единовременную материальную помощь в размере не менее 10 среднегодовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профзаболевания – единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности.

Порядок и условия выплаты единовременной материальной помощи определяются коллективным договором;

6.17.2. стороны коллективного договора могут включать в коллективные договоры нормы об оказании единовременной материальной помощи семье работника, умершего на производстве, причиной смерти которого явилось исключительно состояние здоровья (акт формы НП);

6.17.3. принимают меры:

по обеспечению занятости и трудоустройству работников, получивших в период работы в организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

по недопущению повторения несчастных случаев на производстве со смертельным и тяжелым исходами;

по сохранению за работником, потерявшим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, места работы (должности) до восстановления трудоспособности или признания его в установленном порядке инвалидом;

по сохранению за работником, нуждающимся по медицинским заключениям в переводе на другую низкооплачиваемую работу, средней заработной платы по прежнему месту работы в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с несчастным случаем на производстве, профзаболеванием – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо выздоровления работника;

по оздоровлению работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в соответствии с медицинским заключением;

по дополнительному страхованию работников, порядок и условия которого оговариваются в коллективном договоре.




6.18. В случаях, когда следствием несчастного случая на производстве со смертельным исходом явилась техническая причина, обусловленная конструктивными недостатками оборудования, наниматель обязан провести его доработку, модернизацию либо замену на новое более совершенное, провести подготовку или переподготовку работников для выполнения работ на данном оборудовании.

6.19. В случае гибели работника на производстве производить выплату пособия детям до достижения совершеннолетия, а учащимся студентам – до окончания обучения на дневных отделениях учебных заведений (размер определяется коллективным договором).

Раздел VII. ТРУД ЖЕНЩИН, ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Стороны договорились:

7.1. продлевать, заключать новый контракт с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, не менее чем до окончания указанных отпусков.

Наниматель с согласия матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, обязан продлить (заключить новый) контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

Контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов – до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, не заключаются, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

Контракт с беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон;

7.2. сохранять трудовые отношения с работниками (с их согласия): достигшими общеустановленного пенсионного возраста, одинокими родителями (мать, отец, не состоящие в браке, воспитывающие несовершеннолетних детей), опекунами (попечителями), добросовестно работающими и не имеющими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, – до достижения совершеннолетнего возраста находящихся на их иждивении детей, а также до достижения возраста детьми 23-х лет, обучающимися на дневной форме обучения в учреждениях образования государств – членов Евразийского экономического союза для получения первого высшего или среднего специального образования;

7.3. применять гибкие формы занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет по их заявлению;

7.4. заключать новый контракт 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),




воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (-щим) нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на максимальный срок с ее (его) согласия;

7.5. женщинам на основании подтверждающего документа предоставляется на условиях коллективного договора один свободный от работы день в течение календарного года для прохождения медицинского осмотра в женской консультации;

7.6. рекомендовать нанимателям материально поощрять женщин-работниц организаций к праздникам: День женщин – 8 Марта и День матери – 14 октября на условиях, определенных коллективным договором;

7.7. рекомендовать нанимателям производить доплату на содержание детей в детских дошкольных учреждениях до 0,15 минимальной зарплаты работникам, имеющим на иждивении троих и более детей, детей-инвалидов, а также одиноким матерям (отцам), опекунам;

7.8. оказывать матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, ежемесячную материальную помощь в размере, определенном коллективным договором при наличии финансовой возможности;

7.9. принимать участие по выработке и внедрению в трудовых коллективах совместной системы мер по проведению воспитательной работы с лицами, обязанными возмещать расходы государства по содержанию детей, находящихся на государственном обеспечении, в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 24 ноября 2006 г. № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях»;

7.10. рекомендовать нанимателям на условиях коллективного договора ежемесячно предоставлять один день, свободный от работы, с оплатой в размере не менее 2/3 среднего заработка работающим матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, по их заявлениям;

7.11. оказывать Совету по работе среди женщин Белорусского профсоюза работников отраслей промышленности «БЕЛПРОФМАШ» необходимое содействие в осуществлении его деятельности.

Раздел VIII. ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И ФИЗИКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

8.1. Приоритетным направлением совместной деятельности сторон Соглашения считать закрепление молодых работников в организациях, содействие повышению их профессиональной квалификации (в том числе через институт наставничества), служебному росту, духовному и физическому развитию, обеспечение правовой и социальной защищенности, развитие творческой активности молодежи, активизацию и поддержку молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

В этих целях:

8.1.1. наниматели совместно с профсоюзными комитетами разрабатывают и утверждают положение о дополнительном стимулировании труда молодых специалистов;




8.1.2. предоставлять оплачиваемые учебные отпуска работникам, успешно обучающимся на вечерних и заочных отделениях учреждений образования, обеспечивающих получение первого высшего и среднего специального образования по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами, продолжительностью, определяемой учебными программами, а для работников, не имеющих направления (заявки), – без сохранения заработной платы либо с частичной оплатой, определяемой коллективным договором организации;

8.1.3. распространять действие гарантий и льгот статей 215, 216, 220 Трудового кодекса Республики Беларусь на работников организаций, поступивших самостоятельно и успешно обучающихся на вечерних и заочных отделениях учреждений образования, обеспечивающих получение первого высшего и среднего специального образования по специальностям, необходимым для осуществления производственно-хозяйственной деятельности организаций, на условиях, установленных коллективным договором;

8.1.4. включать в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, периоды отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых работникам, самостоятельно и успешно обучающимся на вечерних и заочных отделениях учреждений образования, обеспечивающих получение первого высшего и среднего специального образования, на период экзаменационных сессий и превышающих 14 календарных дней в течение года (но не более 30);

8.1.5. на основании коллективного договора производить ежемесячные компенсационные выплаты выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, в целях компенсации расходов за наем жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу;

8.1.6. ежегодно проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников;

8.1.7. совместно проводить отраслевые культурно-массовые, спортивно-оздоровительные и другие мероприятия (смотр-конкурс художественной самодеятельности, отраслевую спартакиаду и т.п.);

8.1.8. организовывать и проводить совместные мероприятия, посвященные профессиональному празднику – Дню стандартизации, Дню машиностроителя и другим профессиональным праздникам;

8.1.9. оказывать содействие и практическую помощь Белорусскому физкультурно-спортивному клубу «Волат» Министерства промышленности Республики Беларусь, предоставлять материально-техническую и спортивную базы организаций, подчиненных Государственному комитету по стандартизации Республики Беларусь, Министерству промышленности Республики Беларусь, входящих в систему Государственного военно-промышленного комитета Республики Беларусь, входящих в состав концерна «Беллегпром», для организации и проведения массовых физкультурно-спортивных мероприятий и туристических слетов, проведения республиканского смотра-конкурса на лучшую постановку массовой физкультурно-оздоровительной и

спортивной работы среди организаций, выделять средства на содержание и ремонт спортивных объектов и др.;

8.1.10. стороны коллективного договора включают в коллективные договоры нормы по сохранению за работниками организаций, участвующими в рабочее время в спортивных соревнованиях и туристических слетах, проводимых профсоюзом совместно с Белорусским физкультурно-спортивным клубом «Волат» Министерства промышленности Республики Беларусь и других культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях, среднего заработка, оплаты проезда участников к месту их проведения и обратно, проживания;

8.1.11. стороны коллективного договора включают в коллективные договоры нормы морального и материального стимулирования работников, ведущих здоровый образ жизни, занимающихся физической культурой и спортом;

8.1.12. рекомендовать нанимателям осуществлять профилактическую сезонную вакцинацию работников на условиях, предусмотренных коллективным договором;

8.1.13. рекомендовать нанимателям и первичным профсоюзным организациям включать в коллективные договоры раздел по социальным гарантиям и льготам молодым работникам, направленным в том числе на поддержку молодых работников при создании семьи, рождении ребенка, решении жилищных и бытовых проблем;

8.1.14. оказывать Молодежному Совету Белорусского профсоюза работников отраслей промышленности «БЕЛПРОФМАШ» необходимое содействие в осуществлении его деятельности.

Раздел IX. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

Стороны согласились:

9.1. наниматели и должностные лица обязаны соблюдать права профсоюза, предусмотренные Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 года «О профессиональных союзах», Трудовым кодексом Республики Беларусь, другими актами законодательства, настоящим Соглашением и коллективными договорами;

9.2. наниматели:

9.2.1. предоставляют возможность руководству профсоюза, работникам аппарата Совета профсоюза в установленном порядке посещать организации, где работают члены Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ»;

9.2.2. представляют Совету профсоюза и первичным организациям профсоюза необходимую информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием организаций в пределах статистической отчетности;

9.2.3. предоставляют профсоюзным комитетам в порядке, установленном законодательством, в пользование помещения для выполнения уставных целей и задач, проведения совещаний, собраний (конференций), обучения профсоюзного актива, размещения аппарата управления, библиотек, клубов по интересам, кружков; транспортные средства и средства связи, оргтехнику, оборудованные помещения на базах отдыха, в оздоровительных лагерях, в организациях для занятий художественной само-

деятельностью, кружков и секций и другие объекты, необходимые для организации оздоровления и отдыха работников, а также членов их семей. Профсоюзные комитеты обеспечивают их бережное и целевое использование;

9.2.4. отчисляют первичным профсоюзным организациям денежные средства (паевой взнос) для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной культуры, на организацию экономического и правового обучения работников, заработную плату работников культуры и спорта и иные цели, определяемые коллективным договором, – в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы;

9.2.5. обеспечивают безналичное перечисление профсоюзных взносов через расчетные службы организаций одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов;

9.2.6. предоставляют штатным работникам профсоюзных комитетов равное право использования социально-экономических благ, установленных коллективными договорами;

9.2.7. предоставляют работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности 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;

9.2.8. сохраняют среднюю заработную плату за общественными инспекторами по охране труда во время их работы по расследованию несчастных случаев на производстве; за членами профсоюза, уполномоченными вести переговоры по заключению, изменению и контролю коллективных договоров, на весь период переговоров, если по соглашению сторон переговоры ведутся в рабочее время, а также за членами профсоюза на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, пленумах, созываемых профсоюзом.

По представлению профсоюза, согласованному со службой охраны труда организации, предоставляют общественным инспекторам по охране труда профсоюза дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве не более трех дней за исполнение дополнительной к трудовым функциям работы;

9.2.9. производят заключение и продление контрактов:

- с председателями профсоюзных комитетов, не освобожденными от производственной работы, на срок их полномочий в выборных органах;

- с председателями цеховых комитетов профсоюза, членами профсоюзного комитета организации, членами комиссий профкома на срок их полномочий в выборных органах;

9.2.10. расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, производится только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с председателями цеховых комитетов, членами профсоюзного комитета предприятия, членами комиссий профкома – с согласия профсоюзного комитета;

9.2.11. привлечение к дисциплинарной ответственности председателей цеховых комитетов, работников, избранных в состав профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, членов комиссий профкома допускается только после предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они избраны; привлечение к дисциплинарной ответственности руководителей профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы – только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

При повторном совершении в течение года дисциплинарного проступка работниками, избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы (за исключением руководителей профсоюзных органов), наниматель привлекает их к дисциплинарной ответственности самостоятельно.

Коллективным договором могут предусматриваться дополнительные гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы;

9.2.12. привлечение к дисциплинарной ответственности представителей профсоюзных органов, уполномоченных в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь, на осуществление общественного контроля, и работников, уполномоченных профсоюзом на участие в создаваемых в организации комиссиях по коллективным переговорам, рассмотрению трудовых споров, примирительных комиссиях, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа;

9.2.13. освобожденные профсоюзные работники обладают такими же социальными правами и льготами, как и другие работники организации в соответствии с коллективным договором.

Раздел X. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

Стороны согласились:

10.1. организация контроля за выполнением Соглашения осуществляется отраслевым Советом по трудовым и социальным вопросам, созданным сторонами и действующим на основании Положения;

10.2. принимать в течение срока действия настоящего Соглашения все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов, возникающих в области социально-экономических и трудовых отношений;

10.3. все возникающие проблемы решать путем переговоров. В случаях неисполнения сторонами обязательств по настоящему Соглашению каждая из них вправе разрешать коллективный трудовой спор в соответствии с действующим законодательством;

10.4. при обнаружении невыполнения обязательств по настоящему Соглашению члены отраслевого Совета по трудовым и социальным вопросам направляют представление о нарушении Соглашения лицам, подписавшим Соглашение. В этом случае стороны Соглашения обязаны в двухнедельный срок провести взаимные консультации по сути представленных вопросов и принять решение в письменной форме, обязательное для выполнения Сторонами;

10.5. за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим Соглашением, нарушения законодательства о труде Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

По поручению Сторон Соглашение подписали от:

Государственного комитета по стандартизации Республики Беларусь

Белорусского профессионального союза работников отраслей промышленности «БЕЛПРОФМАШ»

Председатель Госстандарта

Председатель Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ»



ПРИЛОЖЕНИЕ
к Тарифному соглашению между
Белорусским профессиональным
союзом работников отраслей
промышленности «БЕЛПРОФМАШ»
и Государственным комитетом по
стандартизации Республики Беларусь
на 2020-2022 годы

ТАРИФНАЯ СЕТКА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ТАРИФНЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПОДЧИНЕННЫХ ГОССТАНДАРТУ

Выручка от реализации товаров (работ, услуг) в целом по организации, тыс. руб./год	Тарифные коэффициенты								
	4,56	4,88	5,40	5,98	6,40	6,84	7,35	8,30	10,60
1 000,00	X	X							
2 501,00		X	X	X					
7 001,00				X	X	X			
9 001,00								X	X
и выше									X

УТВЕРЖДЕНО
 Приказ-постановление Государственного
 комитета по стандартизации Республики
 Беларусь и Белорусского профсоюза
 работников отраслей промышленности
 «БЕЛПРОФМАШ»
 от 30 декабря 2016г. № 193/1-3

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОТРАСЛЕВОМ СОВЕТЕ ПО ТРУДОВЫМ И СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящим положением определяются цели, задачи и функции отраслевого совета по трудовым и социальным вопросам (далее – совет), правовые и организационные основы его деятельности.

2. Совет создается в целях осуществления взаимодействия между социальными партнерами на двухсторонней основе по реализации экономических и социальных интересов, защите трудовых прав работников системы Государственного комитета по стандартизации Республики Беларусь, в дальнейшем именуемыми – сторонами, представленными в лице:

органа государственного управления – Государственного комитета по стандартизации Республики Беларусь (далее Госстандарт),

профсоюза – Белорусского профессионального союза работников отраслей промышленности «БЕЛПРОФМАШ».

3. Совет в своей деятельности руководствуется Конституцией Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», иными актами законодательства Республики Беларусь, в том числе настоящим положением, а также принципами социального партнерства.

ГЛАВА 2 ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ФУНКЦИИ СОВЕТА

4. Целями совета являются:

выработка общих принципов проведения согласованной социально-экономической политики, направленной на защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников системы Госстандарта, повышение их уровня жизни;

развитие социального партнерства в отрасли.

5. На совет возлагаются задачи:

обеспечения участия сторон совета в разработке и реализации тарифного соглашения, реализации социально-экономической политики, направленной на защиту конституционных прав граждан, их экономических и социальных интересов;

анализа ситуации в социально-трудовой сфере отрасли, выполнения сторонами тарифного соглашения, работы по развитию социального партнерства в отрасли; обеспечения конструктивного взаимодействия и сотрудничества сторон совета в рамках системы социального партнерства, координации их действий по выполнению взятых обязательств.

6. Совет выполняет следующие функции:

рассматривает проекты нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения;

участвует в разработке проектов тарифного соглашения и мероприятий по их реализации, а также осуществляет контроль за ходом выполнения таких мероприятий; координирует и анализирует работу в отрасли по заключению коллективных договоров, оказывает информационно-методическую помощь нанимателям и профессиональным союзам в их разработке и выполнении;

проводит консультации и переговоры по актуальным трудовым и социально-экономическим проблемам развития отрасли, вопросам подготовки, заключения и выполнения тарифного соглашения;

разрабатывает и принимает меры по развитию социального партнерства в отрасли, расширению практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, практическому использованию научных разработок и рекомендаций в сфере социально-трудовых отношений;

содействует урегулированию разногласий, возникающих в процессе коллективно-договорных отношений в отрасли.

ГЛАВА 3 ПРАВА СОВЕТА И ЕГО ЧЛЕНОВ

7. Для выполнения возложенных на совет задач ему предоставляется право:

координировать совместные действия сторон совета по реализации согласованной социально-экономической политики, разработке и выполнению тарифного соглашения, вносить предложения по их изменению и дополнению с учетом положения дел в социально-трудовой сфере отрасли;

заслушивать информацию должностных лиц по вопросам социально-трудовых отношений;

осуществлять мониторинг хода выполнения сторонами тарифного соглашения;

получать в порядке, установленном законодательством, от государственных органов, объединений нанимателей и профессионального союза информацию о ходе выполнения тарифного соглашения, социально-экономическом положении в отрасли, организациях, а также о работе, проводимой по совершенствованию социального партнерства;

рекомендовать представителей совета для включения в состав комиссий по подготовке прогнозов социально-экономического развития отрасли, проектов нормативных правовых актов и отраслевых программ, рассматривать соответствующие предложения на заседаниях совета;

формировать из числа представителей сторон совета рабочие группы для внесения предложений при подготовке проектов решений совета, тарифного

соглашения, нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и интересы работников, разрабатываемых на уровне отрасли, а также в случае необходимости проводить согласительные совещания для урегулирования разногласий, возникающих при подготовке указанных проектов;

информировать общественность, Национальный совет по трудовым и социальным вопросам о проводимой в отрасли работе по совершенствованию взаимодействия государственных органов, объединений нанимателей и профессиональных союзов по реализации социально-экономической политики, освещать деятельность совета в средствах массовой информации;

привлекать к подготовке вопросов, вносимых на рассмотрение совета, с согласия соответствующих руководителей представителей государственных органов, нанимателей и профессиональных союзов, формировать из их числа рабочие группы и комиссии;

организовывать семинары, конференции, проводить другие информационно-образовательные мероприятия для работников государственных органов, нанимателей и профсоюзных работников по вопросам социального партнерства.

8. Члены совета:

принимают участие в его заседаниях, обсуждении рассматриваемых вопросов и голосовании;

могут входить в состав экспертных и рабочих групп, согласительных комиссий, других рабочих органов, формируемых сторонами совета;

имеют право:

вносить предложения по совершенствованию взаимодействия сторон совета и развитию системы социального партнерства;

по поручению совета обращаться с запросами к руководителям соответствующих государственных органов, объединений нанимателей и профессиональных союзов, организаций по вопросам, входящим в компетенцию совета.

ГЛАВА 4

СОСТАВ СОВЕТА И ОРГАНИЗАЦИЯ ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. В состав совета входит равное количество представителей от каждой стороны, представленной в совете, включая одного сопредседателя.

10. Персональный состав совета определяется его сторонами путем проведения переговоров с учетом принципов полномочности и делегирования прав с подтверждением соответствующего решения каждой стороной.

11. Совет возглавляет председатель, избираемый советом поочередно из числа сопредседателей на один год, если иной порядок не установлен советом.

12. Совет созывается по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

13. Решения совета принимаются путем голосования при наличии более половины представителей его сторон и считаются принятыми, если каждая из сторон совета поддержала их большинством голосов.

14. Для всестороннего изучения актуальных вопросов и выработки по ним согласованных предложений советом по мере необходимости на паритетной основе создаются рабочие группы (комиссии).

15. Расходы, связанные с осуществлением деятельности совета, компенсируются его сторонами по взаимной договоренности.

16. Вопросы деятельности совета, не урегулированные настоящим положением, могут определяться регламентом, утверждаемым советом.

ГЛАВА 5

ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ РЕШЕНИЙ СОВЕТА

17. Решения совета, принятые в рамках его полномочий, реализуются его сторонами посредством проведения соответствующих мероприятий и (или) внесения на рассмотрение в уполномоченный государственный орган предложений о подготовке соответствующего нормативного правового акта.

По каждому решению Совета Стороны в течение 7 дней дают необходимые поручения.

18. Проекты нормативных правовых актов по реализации решений Совета разрабатываются с участием Сторон.

19. Совет по мере истечения отведенных на выполнение его решений сроков рассматривает на своих заседаниях вопрос об итогах выполнения принятых решений.

20. Информация о ходе выполнения решений Совета, реализация которых рассчитана на длительный период времени, рассматривается им не реже раза в полугодие.

21. Стороны обеспечивают выполнение принятых решений в установленные сроки в пределах своих полномочий.

ГЕНЕРАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**между правительством Республики Беларусь,
республиканскими объединениями нанимателей
и профсоюзов на 2019 – 2021 годы**

Правительство Республики Беларусь, республиканские объединения нанимателей и профсоюзов, именуемые в дальнейшем Сторонами, действуя в соответствии с Конституцией Республики Беларусь и законодательством Республики Беларусь,

признавая, что основными условиями постоянного роста и достижения достойного уровня жизни населения должны быть стабильность и устойчивый рост экономики, развитие и повышение человеческого потенциала,

поддерживая внедрение принципов достойного труда и достижение целей устойчивого развития, необходимость стимулирования энергоэффективности и ресурсосбережения, а также охраны окружающей среды и экологической безопасности,

руководствуясь необходимостью сохранения согласия в обществе, обеспечения государственных минимальных социальных стандартов и гарантий для граждан Республики Беларусь,

стремясь к развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, конструктивного взаимодействия и социального партнерства,

обязуясь соблюдать договоренности, достигнутые в ходе трехсторонних коллективных переговоров и консультаций,

на основании Трудового кодекса Республики Беларусь, указов Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» и от 5 мая 1999 г. № 252 «О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам» заключили настоящее Генеральное соглашение (далее – Соглашение), определяющее согласованные позиции Сторон по основным направлениям регулирования социально-трудовых отношений в ходе проведения социально-экономической политики в 2019 – 2021 годах и совместные действия по его реализации.

ГЛАВА 1

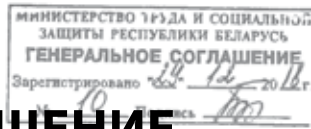
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА

1. Совместными усилиями добиваться развития экономики, укрепления экономического и финансового положения ее отраслей путем осуществления следующих мер:

1.1. в области бюджетно-налоговой и ценовой политики:

1.1.1. создание макроэкономических условий для стимулирования экономического роста и структурной перестройки экономики, повышение на этой основе жизненного уровня населения;

1.1.2. упрощение процедур налогового администрирования и контроля, укрепление позиций страны в мировых рейтингах;



1.1.3. проведение ценовой политики, направленной на дальнейшую либерализацию ценообразования, обеспечивая при этом ценовую стабильность и доступность для населения важнейших товаров и услуг, снижение уровня инфляции;

1.1.4. недопущение снижения бюджетного финансирования образования и науки, здравоохранения, социального обеспечения, культуры и спорта;

1.1.5. реализация норм подпункта 2.5 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» в организациях бюджетной сферы в части предоставления дополнительных мер стимулирования труда работников, с которыми заключен контракт;

1.1.6. выработка предложений по оптимизации, в том числе снижению, фискальной нагрузки;

1.2. в области повышения инвестиционной активности, конкурентоспособности национальной экономики:

1.2.1. инновационно-структурное обновление экономики, стимулирование разработки и реализации эффективных инвестиционных проектов, создания и быстрого освоения новой конкурентоспособной продукции;

1.2.2. повышение уровня конкурентоспособности экономики на основе структурной перестройки, технико-технологического перевооружения и реструктуризации производства с минимизацией негативных социальных последствий, в том числе обеспечивая максимально возможную занятость работников и достойный уровень оплаты труда, путем применения в процессе модернизации организаций методики проведения социально ответственной реструктуризации;

1.2.3. создание благоприятных условий для прямых иностранных и отечественных инвестиций путем дальнейшего совершенствования в республике инвестиционного климата;

1.2.4. направление инвестиций прежде всего в приоритетные отрасли и производства для поддержки высокоэффективных проектов;

1.3. в области реструктуризации и реформирования организаций:

1.3.1. принятие действенных мер по реформированию организаций, прежде всего неэффективно работающих, проведение реструктурирования долгов этих организаций, создание рабочих мест для высвобождаемых работников;

1.3.2. недопущение ограничения свободной реализации товаров отечественного производства на территории Республики Беларусь;

1.3.3. применение механизма санации убыточных организаций, обеспечивающей сохранение трудовых коллективов и рабочих мест;

1.3.4. совершенствование мер государственной поддержки для развития малого и среднего бизнеса как основы увеличения объемов производства товаров, работ, услуг и создания новых рабочих мест;

1.4. в области укрепления финансового положения организаций:

1.4.1. повышение эффективности управления государственным имуществом в целях пополнения доходов республиканского и местных бюджетов, роста заработной платы работников организаций;

1.4.2. установление эффективных мер защиты отечественных производителей;

1.4.3. стимулирование энергосбережения, рационального использования материальных ресурсов;

1.4.4. применение ресурсо- и энергосберегающих технологий, внедрение в производство инновационных технологий;

1.4.5. регулирование цен (тарифов) экономическими методами, направленное на стимулирование роста производства, снижение затрат;

1.4.6. стимулирование экспорта товаров и услуг, защита и укрепление положения на внешних рынках отечественных товаропроизводителей, обеспечивающих положительное сальдо во внешней торговле;

1.4.7. проведение постоянной работы по финансовому оздоровлению организаций, обеспечению их безубыточной работы в целях сохранения постоянной занятости работников, повышения заработной платы.

2. Проводимая Сторонами работа по развитию экономики должна обеспечить в 2019 – 2021 годах ежегодный прирост валового внутреннего продукта в соответствии с прогнозами социально-экономического развития Республики Беларусь.

ГЛАВА 2 ДОХОДЫ, ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

3. Главными целями политики в области доходов населения признать повышение реальных доходов населения, удержание уровня малообеспеченности в социально приемлемых пределах – до 5,5 процента – в 2020 году.

4. Ежеквартально с учетом индекса потребительских цен рассчитывать минимальный потребительский бюджет в среднем на одного члена семьи из четырех человек и бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения.

5. Применять эффективные и гибкие системы оплаты труда, учитывающие вклад каждого работника в конечные результаты деятельности организации и направленные на мотивацию высокопроизводительного труда.

6. Обеспечить к 2020 году установление размера минимальной заработной платы не ниже уровня среднедушевого минимального потребительского бюджета для семьи из четырех человек.

7. Развивать систему регулирования оплаты труда на основе коллективных договоров и тарифных соглашений.

8. Обеспечить в 2019 – 2021 годах темпы роста реальных денежных доходов населения, реальной и номинальной среднемесячной заработной платы в целом по республике в соответствии с показателями прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь.

9. Принять меры по повышению уровня заработной платы и сокращению количества организаций, имеющих среднюю заработную плату ниже уровня 150 процентов минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь.

10. Обеспечить последовательное приближение тарифной ставки первого разряда для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, к уровню бюджета прожиточного минимума.

11. Обеспечить сокращение разрыва в уровне заработной платы работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, и в целом по республике до уровня не ниже 80 процентов.

12. Обеспечить государственный и общественный контроль за своевременностью выплаты начисленной заработной платы в организациях всех форм собственности и соблюдением нанимателями Закона Республики Беларусь «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы».

13. Проработать вопрос о мерах по защите материальных прав работников в случае экономической несостоятельности (банкротства) организации.

14. Обеспечивать проведение работы по совершенствованию технической нормативной правовой базы по нормированию труда, национальной системы квалификаций Республики Беларусь с учетом проведения комплексной модернизации экономики Республики Беларусь.

ГЛАВА 3 СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

15. Проводить политику, направленную на повышение уровня жизни, оказание необходимой социальной помощи малообеспеченным группам населения, развитие системы государственных минимальных социальных стандартов, повышение эффективности социальных программ, совершенствование системы поддержки семей, воспитывающих детей.

16. Принимать меры, направленные на обеспечение соотношения средней пенсии по возрасту и средней заработной платы работников до уровня не ниже 40 процентов.

17. Принимать меры по повышению минимальной пенсии по возрасту.

18. Содействовать расширению: охвата социальным страхованием новых категорий работников; практики добровольного страхования дополнительной пенсии и медицинских расходов, в том числе за счет средств организаций.

19. Оказывать государственную адресную социальную помощь малообеспеченным гражданам и семьям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации и по объективным причинам нуждающимся в социальной поддержке со стороны государства.

20. Установить, что повышение тарифов на жилищно-коммунальные услуги, на проезд в городском транспорте общего пользования (кроме такси), на перевозки в пригородном транспорте производится в соответствии с законодательством с принятием соответствующих мер по социальной защите населения.

21. Сохранить государственное регулирование цен на коммунальные услуги, газ, топливо, электроэнергию, медикаменты, социально значимые товары и услуги, оказываемые населению.

22. Обеспечить объемы жилищного строительства в соответствии с показателями прогноза на 2019 – 2021 годы.

Принимать меры по недопущению превышения средней стоимости 1 кв. метра общей площади жилья, строящегося с государственной поддержкой (без учета индивидуальных застройщиков), над уровнем номинальной начисленной среднемесячной заработной платы по республике.

В сельских населенных пунктах и в малых городских поселениях возводить не менее 30 процентов всего объема ввода жилых помещений.

Обеспечить своевременное строительство объектов здравоохранения и образования, в том числе учреждений дошкольного образования, во вновь застраиваемых районах (кварталах) городов республики.

23. Сохранить в 2019 – 2021 годах гарантированные объемы бесплатной медицинской помощи населению республики не ниже уровня 2018 года.

24. Обеспечить выделение средств на укрепление материально-технической базы и подготовку к оздоровительному сезону детских оздоровительных лагерей, находящихся в ведении или пользовании профсоюзов, а также приобретение инвентаря для детско-юношеских спортивных школ.

25. Продолжить практику заселения иногородних студентов и иных учащихся на свободную жилую площадь других учреждений образования и организаций независимо от их подчиненности.

Обеспечить денежную выплату иногородним студентам и иным учащимся для компенсации расходов по найму жилья при невозможности их заселения в общежития в соответствии с действующим законодательством.

Предусмотреть увеличение денежных норм расходов на питание для воспитанников и обучающихся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного, специального и профессионально-технического образования.

26. Обеспечить применение одинаковых тарифов на коммунальные услуги для ведомственных, в том числе профсоюзных, учреждений здравоохранения, культуры и спорта, открытых для обслуживания всего населения, и аналогичных учреждений, финансируемых из бюджета.

27. Осуществлять повышение размера всех видов учебных стипендий учащейся молодежи.

28. Осуществлять поддержку семей, воспитывающих детей, путем увеличения стандартного налогового вычета.

29. Содействовать закреплению ветеранов, пожилых людей, инвалидов за предприятиями, в которых они работали и с которыми утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания, установлению над ними шефства со стороны молодежных общественных организаций и учреждений образования.

30. Продолжить работу по созданию условий для обеспечения работников горячим питанием.

31. Сохранить в 2019 – 2021 годах на уровне не ниже достигнутого количество бесплатных и льготных путевок в загородные детские оздоровительные учреждения для детей, нуждающихся в социальной поддержке.

Обеспечить финансирование мероприятий по летнему оздоровлению детей в 2019 – 2021 годах в объемах, предусматриваемых законами о республиканском бюджете на очередной финансовый год.

Нанимателям и профсоюзным организациям принимать участие в удешевлении путевок в детские оздоровительные лагеря для работников соответствующих организаций.

32. Рекомендовать местным исполнительным и распорядительным органам ежегодно направлять финансовые средства (из предусмотренных в местном бюджете) на оказание помощи в подготовке детских лагерей к летнему оздоровительному периоду в соответствии с законодательством.

33. Вопросы реструктуризации, реорганизации, приватизации и ликвидации организаций, перепрофилирования, закрытия и отчуждения под иные цели социально-культурных объектов рассматривать с участием профсоюзов в части защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов работников.

34. Содействовать развитию внебюджетного сектора здравоохранения.

ГЛАВА 4

РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА

И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

35. Обеспечить реализацию подпрограммы «Содействие занятости населения» Государственной программы о социальной защите и содействии занятости населения на 2016 – 2020 годы, а также разработку и реализацию региональных мероприятий, направленных на содействие занятости населения, отдавая приоритет активным мерам политики занятости на рынке труда.

Содействовать занятости работников, находящихся под угрозой увольнения или высвобождаемых в результате модернизации, реструктуризации производств.

При реализации государственной политики в области занятости населения применять принцип приоритетного использования национальных кадров.

36. Не допускать подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые, согласно законодательству о труде, должны осуществляться на основании трудового договора.

37. Принимать меры по вовлечению в экономическую деятельность незанятого населения.

Проводить стимулирование нанимателей, развивающих собственную учебную базу, создающих для работников условия для получения профильного профессионального образования.

Развивать в организациях систему непрерывного профессионального обучения (в том числе внутривидового обучения), профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом приоритетов развития экономики.

Содействовать развитию системы профессионального образования и обучения, а также обеспечению соответствия трудовых ресурсов потребностям экономики путем развития опережающего профессионального обучения.

38. Осуществлять профессиональную ориентацию незанятого населения в целях оказания практической помощи в выборе профессии, смене рода занятий и повышении квалификации с учетом профессиональных предпочтений, склонностей, интересов личности и потребностей рынка труда.

39. Не допускать превышения уровня безработицы, рассчитанного по методологии Международной организации труда, более 5 процентов.

40. Принимать конкретные меры по обеспечению занятости и трудоустройству граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, и которым государство предоставляет дополнительные гарантии в области содействия занятости.

41. Осуществлять мониторинг рынка труда, в том числе мониторинг использования рабочего времени на производстве, принимать меры по недопущению вынужденного неполного рабочего времени.

42. Оказывать содействие безработным в организации самозанятости, в том числе путем предоставления финансовой поддержки в виде субсидий.

43. Обеспечить предоставление в полном объеме предусмотренной законодательством социальной поддержки безработным.

44. Способствовать расширению возможностей трудоустройства молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей, лиц с ограниченными возможностями.

ГЛАВА 5 ОХРАНА ТРУДА

45. В целях принятия совместных действий для обеспечения безопасных и здоровых условий труда на производстве Стороны договорились:

осуществлять сотрудничество по вопросам совершенствования нормативной правовой базы в области охраны труда;

содействовать реализации в организациях профилактических мер, направленных на предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, обеспечению работников средствами индивидуальной защиты;

способствовать внедрению и совершенствованию созданных в организациях систем управления охраной труда, обеспечивающих идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, определение мер управления профессиональными рисками и анализ их результативности, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

обеспечивать в рамках компетенции финансирование мероприятий по охране труда;

совершенствовать систему аттестации рабочих мест по условиям труда, в том числе развивать автоматизированные системы учета и анализа данных по вопросам условий и охраны труда;

осуществлять взаимодействие органов государственного надзора и общественного контроля по вопросам охраны труда;

учитывать положительный международный опыт в области охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

46. С учетом решения Совета по вопросам совершенствования законодательства в социально-трудовой сфере от 14 декабря 2017 г. № 3 Стороны рассмотрят вопрос о подготовке предложений по ратификации Республикой Беларусь Конвенции Международной организации труда (МОТ) 1995 года «О безопасности и гигиене труда на шахтах» (№ 176).

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

1) стать лидером – показать приверженность принципам;

2) выявлять угрозы – контролировать риски;

3) определять цели – разрабатывать программы;

4) создать систему безопасности и гигиены труда – достичь высокого уровня организации;

5) обеспечивать безопасность и гигиену на рабочих местах, при работе со станками и оборудованием;

6) повышать квалификацию – развивать профессиональные навыки;

7) инвестировать в кадры – мотивировать посредством участия.

Стороны договорились считать дату подписания Соглашения стартом кампании в поддержку Концепции «нулевого травматизма» в Республике Беларусь и будут способствовать применению в организациях принципов этой Концепции, в том числе принимая на себя обязательства использовать имеющиеся у них возможности для информационного обеспечения кампании в поддержку Концепции «нулевого травматизма».

Стороны призывают организации применять принципы Концепции «нулевого травматизма» в рамках политики по обеспечению охраны труда и декларировать свою поддержку данной Концепции посредством онлайн-регистрации на сайте Концепции «нулевого травматизма» в глобальной сети Интернет.

ГЛАВА 6 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

48. Стороны обязуются принимать меры, направленные на дальнейшее развитие системы социального партнерства и повышение его эффективности, в том числе:

48.1. строить свои отношения на принципах социального партнерства, закрепленных в законодательстве Республики Беларусь и конвенциях Международной организации труда, ратифицированных Республикой Беларусь, оказывать постоянное содействие по этому вопросу нанимателям и профсоюзным организациям на местах;

48.2. содействовать заключению соглашений и коллективных договоров, совершенствованию деятельности отраслевых и территориальных советов по трудовым и социальным вопросам;

48.3. содействовать сохранению действующей профсоюзной организации при реорганизации, смене формы собственности организации.

В случае приватизации организации и приобретения права собственности инвесторами предусматривать в инвестиционных договорах обязательства по сохранению в течение 3 месяцев занятости работающих на том же уровне, что и до приватизации, а также гарантий и льгот не ниже предусмотренных действующим соглашением, коллективным договором;

48.4. проводить консультации по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики;

48.5. проводить предварительное обсуждение предложений по подготовке проектов нормативных правовых актов по вопросам социально-экономической политики, трудовых отношений и социального партнерства;

48.6. выработать предложения по совершенствованию взаимодействия органов государственного управления, профессиональных союзов и объединений нанимателей;

48.7. принимать все зависящие от них меры по предотвращению и конструктивному урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в социально-трудовой сфере.

49. В целях совершенствования порядка ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров Стороны договорились:

заключать в организации (обособленном подразделении организации) один коллективный договор;

предусматривать участие в работе комиссии для ведения коллективных переговоров представителей всех профсоюзных организаций, действующих в организации, по решению их выборных органов;

количество представителей профсоюзных организаций, включаемых в состав комиссии для ведения коллективных переговоров, определяется пропорционально численности членов профсоюзов в составе этих организаций, но не менее одного человека от каждой из них (с правом замены);

решения стороны работников в рамках комиссии для ведения коллективных переговоров вырабатываются с учетом предложений всех профсоюзных организаций. При наличии разногласий у стороны работников данной стороной добросовестно предпринимаются шаги по выработке согласованного решения. В случае если согласие не достигнуто, решение принимается большинством голосов стороны после дополнительного обсуждения;

в тексте коллективного договора со стороны работников указываются все профсоюзные организации, представители которых включены в состав комиссии для ведения коллективных переговоров. Данные организации являются участниками заключенного коллективного договора;

от стороны работников коллективный договор подписывается уполномоченным представителем наиболее многочисленной профсоюзной организации, если профсоюзные организации, участвовавшие в заключении коллективного договора, не договорились об ином порядке подписания коллективного договора. При этом сложившаяся в отдельных организациях на момент подписания настоящего Соглашения практика подписания коллективного договора представителями нескольких профсоюзов не меняется, если профсоюзные организации, участвовавшие в заключении коллективного договора, не договорились об ином порядке подписания коллективного договора.

50. Правительство Республики Беларусь:

50.1. обеспечивает поддержку социально значимой роли профсоюзов (их объединений) и нанимателей (их объединений) в проведении согласованной социально-экономической политики и развитии социального партнерства;

50.2. по предложению Сторон вносит для предварительного обсуждения в Национальном совете по трудовым и социальным вопросам проекты нормативных правовых актов, относящиеся к компетенции данного Совета;

50.3. при подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы граждан и связанные с ними экономические интересы нанимателей, направляет Стороне профсоюзов и Стороне нанимателей в лице сопредседателей Национального совета по трудовым и социальным вопросам соответствующие проекты для рассмотрения и внесения замечаний и предложений и рассматривает их позицию до принятия решения;

50.4. в пределах компетенции принимает меры по соблюдению законности в социально-трудовой сфере, сотрудничает по данному вопросу с профсоюзами (их объединениями) и нанимателями (их объединениями), развивает систему урегулирования коллективных трудовых споров;

50.5. проводит работу, направленную на предоставление бюджетных средств на реализацию норм, предусмотренных в Соглашении, в отношении работников бюджетных организаций и государственных служащих.

51. Республиканские объединения нанимателей:

51.1. принимают меры, которые способствуют эффективности и конкурентоспособности производства, созданию новых рабочих мест, обеспечению оплаты труда и социальных гарантий, охраны труда и здоровья работников на производстве;

51.2. в целях дальнейшего совершенствования системы социального партнерства, сбалансированного распределения ответственности социальных партнеров в сфере коллективных трудовых отношений принимают меры по развитию структур объединений нанимателей на республиканском и местном уровнях, способствуют их активному участию в коллективно-договорных процессах;

51.3. содействуют признанию деловыми кругами идеи социальной ответственности бизнеса и применению нанимателями принципов Глобального договора, иницированного Организацией Объединенных Наций;

51.4. оказывают методическую помощь нанимателям по выстраиванию отношений с профсоюзными организациями на принципах социального партнерства;

51.5. сопредседатель Национального совета по трудовым и социальным вопросам от Стороны нанимателей:

организует доведение республиканским объединениям нанимателей проектов нормативных правовых актов, представленных правительственной Стороной в соответствии с подпунктом 50.3 настоящего Соглашения;

организует направление представителям объединений нанимателей, представленных в Национальном совете по трудовым и социальным вопросам, материалов по повестке дня заседаний Совета, проектов решений Совета, а также рассмотрение с участием указанных объединений нанимателей вопросов, связанных с реализацией решений Национального совета по трудовым и социальным вопросам.

52. Республиканские объединения профсоюзов:

52.1. принимают участие в разработке и реализации социально-экономической политики государства;

52.2. через своих полномочных представителей участвуют в работе коллегиальных органов министерств, других республиканских органов государственного

управления, заседаниях местных исполнительных и распорядительных органов, органов управления организаций (наблюдательных советов);

52.3. при координации деятельности членских организаций, их организационных структур по заключению соглашений и коллективных договоров учитывают необходимость постоянного повышения экономической эффективности работы организаций, роста производительности труда, снижения издержек производства, повышения мотивации к труду, укрепления дисциплины, порядка и организованности на производстве;

52.4. информируют Правительство, республиканские органы государственного управления и областные (Минский городской) исполкомы о фактах несвоевременной выплаты заработной платы;

52.5. сопредседатель Национального совета по трудовым и социальным вопросам от Стороны профсоюзов:

организует доведение республиканским объединениям профсоюзов проектов нормативных правовых актов, представленных правительственной Стороной в соответствии с подпунктом 50.3 настоящего Соглашения;

организует направление представителям объединений профсоюзов, представленных в Национальном совете по трудовым и социальным вопросам, материалов по повестке дня заседаний Совета, проектов решений Совета, а также рассмотрение с участием указанных представителей вопросов, связанных с реализацией решений Национального совета по трудовым и социальным вопросам.

53. Стороны договорились:

53.1. соблюдать достигнутые в настоящем Соглашении договоренности;

53.2. содействовать организации безналичного перечисления профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы (в том числе выплачиваемой за счет кредитов банков) в соответствии с законодательством;

53.3. о предоставлении на основании коллективных договоров, действующих в организациях, в безвозмездное пользование профсоюзам помещений, оборудования, транспортных средств, средств связи, а также о создании иных необходимых для деятельности профсоюзов условий в соответствии с действующим законодательством.

54. Полномочные представители профсоюзов и нанимателей в соответствии с законодательством участвуют в приватизации и преобразовании государственных унитарных предприятий.

55. 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, Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры следующие положения:

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

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

55.3. применение в организациях, независимо от формы собственности, гибких систем оплаты труда работников, направленных на мотивацию высокопроизводительного труда;

55.4. порядок установления, пересмотра размера тарифной ставки первого разряда работникам в период действия Соглашения;

55.5. применение для оплаты труда работников, независимо от формы собственности организаций, тарифной ставки первого разряда не ниже уровня тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций;

55.6. при введении новых условий оплаты труда не допускать снижения размеров заработной платы работников на момент их введения;

55.7. повышение тарифной ставки (должностного оклада) и предоставление дополнительного отпуска при применении контрактной формы найма в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»;

55.8. оказание помощи высвобождаемым в связи с сокращением численности (штата), ликвидацией организации работникам в трудоустройстве или переобучении;

55.9. производить ежемесячные компенсационные выплаты выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, в целях компенсации расходов за наем жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу;

55.10. в случае направления нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда, класса, категории) по профессии, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда (класса, категории) или с его указанием, названным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществлять выплату заработной платы из расчета не менее тарифной ставки первого разряда, установленной в организации;

55.11. предоставление преимущественного права (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников, не допускающих нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

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

матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

опекунам, попечителям, 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;

55.12. осуществлять досрочное расторжение контракта по требованию работника в случае его болезни и инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту, достижения общеустановленного пенсионного возраста, переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт, необходимости ухода за больным членом семьи, перевода одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность, в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования и по другим препятствующим выполнению работы уважительным причинам, предусмотренным законодательством и коллективным договором;

55.13. заключение (продление) контрактов с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста;

55.14. одновременное с уведомлением о намерении нанимателя перевести работника на контракт или заключить с ним новый контракт вручение работнику проекта контракта;

55.15. с работниками, не допускающими нарушений 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;

55.16. 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) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (-им) нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на максимальный срок с ее (его) согласия;

55.17. по окончании срока действия контракта наниматель вправе заключать с письменного согласия работника, не допускающего нарушений 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;

55.18. случаи расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с предварительного согласия профсоюза;

55.19. применение мер поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда;

55.20. выделение средств для финансирования мероприятий по охране труда;

55.21. лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмо-

тренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;

55.22. производить выплату 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, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

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. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

по согласию сторон коллективного договора – в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника.

Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором;

55.23. 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;

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

55.25. дополнительные меры социальной поддержки ранее работавших в организации ветеранов;

55.26. создание условий для обеспечения работников организаций горячим питанием и удешевления его стоимости;

55.27. установление, замену и пересмотр норм труда производить с участием профсоюзного комитета;

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

55.29. выделение средств на содержание и ремонт спортивных объектов;

55.30. оказание финансовой поддержки любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание «заслуженный», наименование «народный» и «образцовый», независимо от их ведомственной принадлежности;

55.31. отчисление нанимателями денежных средств профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы;

55.32. применение мер морального и материального поощрения работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях;

55.33. осуществление дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам бюджетной организации из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, при условии отсутствия просроченной задолженности бюджетной организации по платежам в бюджет, государственные внебюджетные фонды, оплате за товары (работы, услуги);

55.34. предоставление возможности (времени) членам профсоюзов участвовать в работе профсоюзных органов в качестве делегатов на конференциях, пленумах, съездах, в профсоюзной учебе с сохранением среднего заработка;

55.35. обучение общественных инспекторов по охране труда, создание условий для их эффективной работы и установление мер морального и материального поощрения;

55.36. расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, и общественными инспекторами по охране труда – с 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, не может быть менее срока их полномочий;

55.37. установление работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, гарантии предоставления прежней или равноценной работы в организации после окончания полномочий на выборной должности в профсоюзном органе;

55.38. сохранение гарантий, предусмотренных для работников организации коллективными договорами, освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным на выборные должности профсоюзного органа в организации;

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

55.40. 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 (оклада) за весь период остановки производства в порядке, определяемом коллективным договором;

55.41. обязанность работников оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья;

55.42. с учетом финансово-экономического положения организации принимать меры по:

оздоровлению работников, в том числе ежегодному оздоровлению работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников организации включать представителей профсоюза;

оказанию адресной поддержки работникам, впервые принятым на работу после окончания учреждений образования;

55.43. порядок исполнения положений коллективного договора, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством или сверх размеров, предусмотренных законодательством, в случае невозможности их реализации в срок, определенный коллективным договором, по причинам экономического, производственного, организационного характера;

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

55.45. развитие в организациях института наставничества;

55.46. установление случаев ограниченной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю;

55.47. в случае реорганизации предприятий путем выделения из их структур вспомогательных служб и производств и создания на их базе дочерних (унитарных) предприятий, при сокращении численности или штата работники головной (базовой) организации пользуются преимущественным правом трудоустройства в созданное дочернее (унитарное) предприятие, а работники дочернего (унитарного) предприятия – в головную (базовую) организацию.

56. Стороны рекомендуют включать в тарифные, местные соглашения и коллективные договоры разделы (главы), посвященные охране труда, и предусматривать меры поощрения работников за соблюдение требований охраны труда.

ГЛАВА 7

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

57. Соглашение заключено на три года, после подписания вступает в силу с 1 января 2019 года и действует по 31 декабря 2021 года.

По взаимному согласию Сторон в настоящее Соглашение могут вноситься изменения и дополнения с учетом показателей социально-экономического развития Республики Беларусь, иных заслуживающих внимания обстоятельств.

58. После подписания Соглашения Стороны разрабатывают мероприятия по выполнению Соглашения в целях контроля за его реализацией.

59. Каждая из Сторон несет ответственность за реализацию Соглашения в пределах своих полномочий.

Стороны информируют Национальный совет по трудовым и социальным вопросам о ходе выполнения мероприятий по реализации Соглашения. Национальный совет по трудовым и социальным вопросам осуществляет контроль за ходом выполнения Соглашения, участвует в разрешении разногласий, возникающих в ходе выполнения Соглашения.

