



ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Белорусским профессиональным союзом работников отраслей
промышленности «БЕЛПРОФМАШ»
и Белорусским государственным концерном
по производству и реализации товаров легкой промышленности
на 2020 – 2022 годы

РАЗДЕЛ I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны Соглашения

Настоящее Тарифное соглашение (далее – Соглашение) заключено между Белорусским профессиональным союзом работников отраслей промышленности «БЕЛПРОФМАШ» (далее – Профсоюз «БЕЛПРОФМАШ») и Белорусским государственным концерном по производству и реализации товаров легкой промышленности, (далее – концерн «Беллегпром»), (далее – Стороны).

1.2. Предмет и цель Соглашения

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

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

1.3. Правовая основа Соглашения

Соглашение заключено в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 года «О профессиональных союзах», Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Уставами Белорусского профессионального союза работников отраслей промышленности «БЕЛПРОФМАШ» и Белорусского государственного концерна по производству и реализации товаров легкой промышленности.

1.4. Действие Соглашения

1.4.1. Действие Соглашения распространяется на всех нанимателей, организации, которые входят в состав концерна «Беллегпром» и в которых созданы первичные организации Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ», работающих в них работников – членов Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ», на первичные профсоюзные организации Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ», а также на штатных работников профсоюзных организаций.

В случае отсутствия в организации коллективного договора настоящее Соглашение имеет прямое действие.

Наниматели и работники организаций, не являющиеся стороной данного Соглашения, где 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.

1.4.2. Соглашение – нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере, устанавливает минимальные трудовые, социально-экономические гарантии и преимущества, направленные на улучшение социального положения и повышение жизненного уровня работников – членов Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ», и является основой для заключения коллективных договоров в организациях всех форм собственности, а именно положения настоящего Соглашения включаются в коллективные договоры, заключенные в соответствии с законодательством. Коллективные договоры могут содержать дополнительные и более льготные по сравнению с Соглашением трудовые и социально-экономические гарантии.

Условия, определенные Соглашением, являются обязательными при заключении коллективных договоров в организациях.

Наниматели не вправе ухудшать нормы и положения, предусмотренные Соглашением. Нормы и положения коллективных договоров, ухудшающие нормы и положения данного Соглашения, признаются Сторонами недействительными.

1.4.3. Профсоюз «БЕЛПРОФМАШ» является единственным полномочным представителем работников – членов Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ» в коллективных переговорах с Нанимателями по заключению, изменению или дополнению коллективного договора.

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.

1.4.4. Наниматели обязаны заключать коллективные договоры с работниками организаций, в которых созданы первичные профсоюзные организации.

1.4.5. Настоящее Соглашение принимается на 2020 – 2022 годы и действует с момента подписания до принятия нового Соглашения.

1.4.6. В случае реорганизации стороны Соглашения, ее права и обязанности переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.4.7. Ни одна из сторон, заключивших настоящее Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Изменения и дополнения в Соглашение

Условия настоящего Соглашения могут быть изменены только по соглашению Сторон.

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

Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к настоящему Соглашению и являются его неотъемлемой частью.

РАЗДЕЛ II ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

В целях реализации настоящего Соглашения Стороны:

2.1. принимают совместные меры по:

достижению экономической эффективности работы организаций, росту производительности труда, экономии всех видов ресурсов;

повышению заинтересованности работников в результатах своего труда, укреплению дисциплины, порядка и организованности на производстве;

реализации мер, направленных на обеспечение безопасных условий труда, повышению социальной защищенности наемных работников и членов их семей;

оздоровлению работников и дальнейшему развитию культурно-массовой, спортивно-оздоровительной работы и осуществлению других мероприятий, направленных на ведение здорового образа жизни работниками организаций;

созданию эффективной системы социальной защиты работников;

2.2. в своей работе строго руководствуются основными принципами социального партнерства:

- 1) равноправие сторон;
- 2) соблюдение норм законодательства;
- 3) полномочность принятия обязательств;
- 4) добровольность принятия обязательств;
- 5) учет реальных возможностей принятия реальных обязательств;

б) обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;

7) отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;

8) взаимное информирование сторон об изменении ситуации;

2.3. оказывают содействие в разрешении коллективных трудовых споров, в том числе связанных с оплатой труда, временной остановкой деятельности организации, сокращением численности, штатов, обеспечением безопасных условий труда и другими вопросами социально-трудовых отношений;

2.4. содействуют внедрению и развитию схем добровольного страхования жизни и здоровья, дополнительных пенсий и медицинских расходов, в том числе за счет средств организации добровольного дополнительного социального страхования в виде дополнительных пенсий работников и руководителей организаций (с учетом определенных заслуг и периода пребывания в должности не менее пяти лет);

2.5. проводят согласованную политику по созданию условий для деятельности первичных организаций Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ». Не противодействуют созданию первичных организаций Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ» в организациях всех форм собственности, где нет профсоюзных организаций;

2.6. содействуют заключению коллективных договоров в организациях. В случае отсутствия в организации коллективного договора, стороны социального партнерства руководствуются настоящим Соглашением;

2.7. рекомендуют включать в коллективные договоры при наличии финансовых возможностей следующие положения:

по осуществлению в соответствии с коллективными договорами материальных выплаты из прибыли, остающейся в распоряжении организации, дополнительно к пенсии бывшим заслуженным работникам, бывшим руководителям организации (с учетом определенных заслуг или периода пребывания в должности не менее пяти лет) после их выхода на пенсию на основании согласованных с профсоюзом условий и перечнем лиц;

по оказанию к праздничным датам, ко Дню пожилых людей единовременной помощи неработающим пенсионерам – бывшим работникам организации, осуществлению иных дополнительных гарантий по социальной защите неработающих пенсионеров – бывших работников организаций, ушедших на пенсию из данной организации;

по определению порядка и сроков исполнения положений коллективного договора в случае невозможности по причинам экономического, производственного и организационного характера своевременной реализации положений коллективного договора, устанавливающих дополнительные выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством или сверх установленных размеров;

по сохранению очереди на жилье, права пользования дошкольными учреждениями, детскими лагерями отдыха, медицинским обслуживанием и иными льготами в случае ликвидации организации или сокращения

численности, или штата работников возможности досрочного выхода на пенсию (но не более чем за два года до установленного законодательством срока выхода на пенсию) за счет средств организации.

2.8. Концерн «Беллепром»:

2.8.1. принимает меры по обеспечению выполнения нормативных правовых актов Республики Беларусь, затрагивающих интересы организаций отрасли;

2.8.2. вносит предложения в Правительство Республики Беларусь, Национальный банк Республики Беларусь, республиканские органы государственного управления по созданию необходимых условий для стимулирования экономического роста, структурной перестройки, повышения инвестиционной активности и конкурентоспособности национальной экономики, совершенствованию налогового законодательства и снижению налоговой нагрузки, укреплению финансового положения организаций отрасли, защите отечественных товаропроизводителей, совершенствованию ценовой политики;

2.8.3. координирует работу организаций по реализации Программы развития легкой промышленности, бизнес-планов на очередной год и бизнес-планов инвестиционных проектов, мероприятий по повышению конкурентоспособности выпускаемой продукции, развитию товаропроводящей сети, расширению рынков сбыта;

2.8.4. принимает меры по укреплению хозяйственных связей организаций с поставщиками материально-технических ресурсов и потребителями готовой продукции;

2.8.5. способствует насыщению рынка республики товарами легкой промышленности в соответствии с потребностями торгующих организаций, обеспечению заключения соглашений с торговыми организациями о поставке товаров на внутренний рынок республики в максимально возможных объемах;

2.8.6. способствует развитию внешнеэкономической деятельности организаций, созданию условий для привлечения и эффективного использования иностранных инвестиций;

2.8.7. принимает меры по обеспечению выполнения договоров и соглашений, принятых на уровне Правительства Республики Беларусь, затрагивающих интересы подведомственных организаций, а также добивается преодоления кризиса неплатежей и стабилизации финансового положения организаций отрасли;

2.8.8. обеспечивает целевое использование бюджетных средств и отраслевого инновационного фонда на техническое перевооружение организаций отрасли, развитие и освоение новой техники и технологии;

2.8.9. создает экономические условия для внедрения и развития новых форм хозяйствования, реструктуризации организаций, реформирования государственной собственности, создания совместных предприятий с участием иностранных инвесторов;

2.8.10. осуществляет контроль эффективного использования государственного имущества, в том числе за:

- его отчуждением и сдачей в аренду;
- продажей на инвестиционных конкурсах и аукционах принадлежащих государству акций открытых акционерных обществ;
- передачей объектов жилищного фонда и других объектов социальной сферы в коммунальную собственность;

2.8.11. организует подготовку и переподготовку кадров, обеспечивает сочетание профессионального, экономического и правового обучения.

2.9. Наниматели:

2.9.1. ежегодно разрабатывают бизнес-планы социально-экономического развития и на их основе осуществляют мероприятия, направленные на повышение эффективности производства и стабилизацию работы организаций, увеличение удельного веса продукции из собственного сырья в общем объеме производства, снижение издержек производства, повышение эффективности использования производственных мощностей;

2.9.2. принимают меры по снижению запасов готовой продукции, применяют активные формы торговли и стимулирование сбыта (рекламные акции, распродажи, материальное поощрение работников за увеличение объемов реализации продукции);

2.9.3. обеспечивают повышение качественного уровня осуществляемой в организациях маркетинговой стратегии, функционирование системы мониторинга конъюнктуры рынка, формирование ассортиментной политики;

2.9.4. обеспечивают экономическую обоснованность устанавливаемых цен на выпускаемую продукцию, исходя из затрат на производство и уровня рентабельности, позволяющих обеспечить производственное и социальное развитие организаций, с учетом конкурентоспособности продукции, конъюнктуры рынка и прогнозируемого уровня инфляции;

2.9.5. проводят работу по совершенствованию потребления материальных, энергетических, трудовых и финансовых ресурсов, как важнейших условий рационального и эффективного их использования в целях снижения издержек производства и оздоровления финансового состояния организаций;

2.9.6. обеспечивают эффективное использование прибыли, остающейся в распоряжении организаций, направляя ее в первую очередь на пополнение собственных оборотных средств, производственное и социальное развитие, повышение уровня оплаты труда и материальное поощрение работников;

2.9.7. обеспечивают формирование и эффективное использование средств инновационного фонда для развития и совершенствования производственного и научно-технического потенциала отрасли и организаций;

2.9.8. обеспечивают разработку и реализацию бизнес-планов инвестиционных проектов, направленных на техническое перевооружение организаций и привлечение инвестиций в основной капитал с минимизацией негативных социальных последствий, в том числе обеспечивая максимально возможную занятость работников и достойный уровень оплаты труда;

2.9.9. проводят работу по внедрению ресурсо- и энергосберегающих технологий, снижению энергопотребления и энергоемкости выпускаемой продукции;

2.9.10. осуществляют комплекс мер по повышению производительности труда и эффективности использования трудовых ресурсов;

2.9.11. проводят совместно с профсоюзными комитетами работу по распространению передового опыта, укреплению трудовой и производственной дисциплины, организации трудовых соревнований, конкурсов профессионального мастерства, самодеятельного художественного творчества, спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы. Систематически подводят итоги совместной работы;

2.9.12. обеспечивают участие своей организации в отраслевом соревновании за звание «Лучшая организация отрасли»;

2.9.13. проводят работу по своевременной и качественной переподготовке кадров и повышению их квалификации с учетом требований научно-технического прогресса, производства и конкурентоспособности продукции, развивают в организациях институт наставничества;

2.9.14. информируют работников и профсоюзный комитет о финансово-экономическом положении организации.

2.10. Профсоюз:

2.10.1. содействует достижению экономической эффективности работы организаций, росту уровня заработной платы и производительности труда, экономии сырьевых и энергетических ресурсов, повышению мотивации к труду, укреплению дисциплины, порядка и организованности на производстве;

2.10.2. вносит предложения в Национальное собрание, Правительство Республики Беларусь, республиканские органы государственного управления по вопросам экономической и социальной защиты работников организаций;

2.10.3. распространяет опыт работы профсоюзных комитетов и Нанимателей по повышению заинтересованности и ответственности коллективов и работников в качественном и производительном труде, снижении издержек производства, укреплении трудовой и производственной дисциплины;

2.10.4. проводит работу по защите социально-экономических и трудовых прав и интересов работников отрасли;

2.10.5. осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, жилищного законодательства Республики Беларусь;

2.10.6. изучает социальную обстановку в коллективах работников;

2.10.7. оказывает методическую и практическую помощь нанимателям по выстраиванию отношений с профсоюзными организациями на принципах социального партнерства, в заключении коллективных договоров;

2.10.8. предоставляет бесплатную юридическую помощь и консультации по вопросам применения норм действующего законодательства в разрешении трудовых споров, а при необходимости обеспечивает представительство в суде своих членов и организационных структур;

2.10.9. проводит обучение профсоюзного актива по экономическим, правовым, организационным и другим вопросам с обеспечением необходимой документацией и литературой;

2.10.10. организовывает проведение семинаров и круглых столов с профсоюзным активом.

РАЗДЕЛ III ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Стороны договорились:

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

Оплату труда работников производить по формам и системам оплаты труда, определяемым действующим законодательством, коллективным договором.

Оплата труда производится за индивидуальные и коллективные результаты работы.

Заработная плата работника максимальным размером не ограничивается;

3.1.2. производить оплату труда работников на основе тарифных ставок (тарифных окладов), определяемых коллективным договором, соглашением;

3.1.3. осуществлять повышение тарифных ставок (тарифных окладов) работников, образованных с применением тарифной ставки первого разряда или без ее применения, в порядке, определенном коллективным договором или по решению нанимателя, согласованному с профсоюзом, в зависимости от эффективности хозяйствования в пределах имеющихся финансовых возможностей, если иное не установлено законодательством;

3.1.4. организовывать индивидуальные и коллективные трудовые соревнования среди коллективов и рабочих ведущих профессий, в том числе по экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов, энергосбережению, конкурсы профессионального мастерства;

3.1.5. производить изменение форм, систем и размеров оплаты труда, в том числе выплат стимулирующего и компенсирующего характера по согласованию с профсоюзным комитетом;

3.1.6. устанавливать по согласованию с профсоюзом доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников в процентах от тарифной ставки первого разряда, установленной в организации, или фиксированной денежной величины, определяемой сторонами на основании коллективного договора. Фиксированная денежная величина определяется на уровне не ниже тарифной ставки третьего разряда, установленной в организации. Доплаты к тарифной ставке (тарифному окладу) устанавливаются по конкретным рабочим местам по результатам аттестации и выплачиваются пропорционально отработанному времени в неблагоприятных условиях труда.

Размер доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не может быть ниже размера доплат, устанавливаемых Правительством Республики Беларусь;

3.1.7. компенсировать работу сверх установленной продолжительности путем произведения доплаты сверх заработной платы, начисленной за указанное время, работникам со сдельной оплатой труда – не ниже сдельных расценок, работникам с повременной оплатой труда – не ниже часовых тарифных ставок (тарифных окладов), окладов. Конкретный размер доплаты устанавливается коллективным договором;

3.1.8. осуществлять организацию работы по нормированию труда на основании утвержденного плана замены и пересмотра норм труда, разработанного с участием профсоюза, согласно плану технического развития и совершенствования организации производства и других мероприятий, обеспечивающих повышение производительности и привлекательности труда, установления оптимальной нагрузки на работников организации. Пересмотр норм времени, норм выработки и норм обслуживания производить с обязательным участием профсоюза.

Ошибочно установленные нормы, при разработке которых были неправильно учтены организационно-технические условия, допущены неточности в применении нормативных правовых актов или при проведении расчетов, пересматриваются при их выявлении с участием профсоюза.

О введении новых норм выработки, времени и пересмотре норм по организационно-техническим мероприятиям работники предупреждаются письменно не позднее чем за один месяц до их введения.

Об изменении условий оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменении гарантий, уменьшении размеров оплаты труда, работники предупреждаются письменно не позднее чем за один месяц до их изменения.

Наниматель организует постоянную работу по совершенствованию системы оплаты труда и обязательному доведению до каждого работника условий и порядка выплаты заработной платы.

В случаях совершенствования состава фонда заработной платы изменение дополнительных мер стимулирования труда осуществляется по соглашению сторон контракта.

Применение рабочими по собственной инициативе новых приемов и методов труда, повышение профессионального мастерства не является основанием для пересмотра норм труда.

При освоении новых видов продукции производить оплату труда работников в соответствии с коллективным договором;

3.1.9. 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% тарифной ставки

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

3.1.10. в случае установления работникам по инициативе нанимателя в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами неполного рабочего времени, а также предоставления отпуска по инициативе нанимателя, оплату за неотработанное в связи с этим время производить в размере не менее 2/3 тарифной ставки (тарифного оклада) за весь период.

Работникам, работающим по инициативе нанимателя в условиях неполного рабочего времени либо находящимся в отпуске по инициативе нанимателя, на основании коллективного договора производить доплату до уровня не ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Республике Беларусь;

3.1.11. наниматели обеспечивают минимальный уровень оплаты труда при выработке месячного фонда рабочего времени, установленных норм труда и требований по качеству работы как сумму всех начисленных работнику выплат в денежной и натуральной форме в размере, определяемом коллективным договором, но не ниже 100% уровня минимальной заработной платы.

Коллективным договором может быть установлен иной размер месячной минимальной заработной платы, но не ниже размера месячной минимальной заработной платы, установленного законодательством;

3.1.12. 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;

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

3.1.14. наниматели обеспечивают применение дополнительных форм поощрения и мотивации работников за производство новой продукции повышенного качества и внедрение в производство научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;

3.1.15. включать норму о порядке индексации заработной платы в связи с инфляцией в коллективные договоры;

3.1.16. своевременно информировать республиканские органы государственного управления и областные (Минский городской) исполкомы о фактах несвоевременной выплаты заработной платы;

3.1.17. проводить анализ уровня среднемесячной заработной платы работников в организациях, роста реальной заработной платы с учетом индекса потребительских цен и информировать об этом организации и организационные структуры профсоюза;

3.1.18. обеспечивать контроль за своевременной выплатой заработной платы в организациях отрасли и соблюдением Закона Республики Беларусь «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы»;

3.1.19. принимать меры по обеспечению соотношения среднемесячной заработной платы работников к минимальной заработной плате в размерах, не ниже: в 2020 году – 250%, в 2021 году – 260 % и в 2022 году – 270 %;

3.1.20. осуществлять дифференциацию размера оплаты труда в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников;

3.1.21. контролировать в случае банкротства организации обеспечение выплаты работникам заработной платы и выходного пособия в полном размере в соответствии с законодательством.

3.2. Наниматели:

3.2.1. определяют отнесение выполняемых работ к должностям служащих (профессиям рабочих), разрядам, а также наличие у работника соответствующей квалификации в соответствии с квалификационными справочниками, утвержденными в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь, нормативными правовыми актами, регламентирующими деятельность работников по отдельным должностям служащих;

3.2.2. создают в организации резервный фонд заработной платы. Конкретный размер резервного фонда, порядок его формирования и использования определяется коллективным договором в соответствии с нормативными правовыми актами;

3.2.3. увеличивают тарифную ставку в размере до 1% за каждый процент превышения отраслевых типовых (технически обоснованных) норм обслуживания (норм выработки) при переходе рабочих-многостаночников всех профессий, обслуживающих основное технологическое оборудование на предприятиях текстильной и трикотажной промышленности, на обслуживание большего количества станков, машин, агрегатов и аппаратов по сравнению с отраслевыми типовыми нормами обслуживания (нормами выработки), а также нормами, рассчитанными на основе технически обоснованных нормативов по труду;

3.2.4. устанавливают рабочим повышенные сдельные расценки (тарифные ставки) при переходе на работу по нормам (нормированным заданиям), рассчитанным по межотраслевым, отраслевым нормативам, а при их отсутствии - по местным технически обоснованным нормативам по труду. Конкретные размеры повышения сдельных расценок (тарифных ставок) определяются с учетом особенностей производства и видов работ, прогрессивности вновь вводимых норм труда;

3.2.5. устанавливают доплаты за интенсивность труда в размерах, определяемых в коллективных договорах при работе по технически обоснованным нормам, рассчитанным по межотраслевым, отраслевым, а также местным технически обоснованным нормативам по труду, рабочим, занятым на конвейерах, поточных и автоматических линиях;

3.2.6. устанавливают временные нормы труда от 3 до 6 месяцев при установке нового оборудования на период отработки технологического процесса;

3.2.7. применяют повышенные сдельные расценки для женщин, которые работают на станках и машинах, и по возрасту (свыше 45 лет) переходят на обслуживание меньшего количества станков, машин или веретен, чем это предусмотрено отраслевыми типовыми (местными технически обоснованными) нормами обслуживания. Размер повышения сдельных расценок, сроки их действия в каждом конкретном случае оговариваются в коллективном договоре организации;

3.2.8. определяют условия оплаты труда рабочих в период профессиональной подготовки на производстве (при обучении впервые) не ниже:

- при индивидуальном обучении профессиям рабочих, оплачиваемых сдельно, оплата труда учеников производится в размере тарифной ставки первого разряда, действующей в организации для данной категории работников за весь период обучения.

Кроме того, начиная со второго месяца обучения, за изготовленную учениками годную продукцию им начисляется заработная плата по нормам, действующим в организации и расценкам, рассчитанным исходя из тарифной ставки не ниже первого разряда, действующей в организации для данной категории работников;

- при индивидуальном обучении профессиям рабочих, оплачиваемых повременно, оплата труда учеников производится в размере тарифной ставки первого разряда, действующей в организации для данной категории работников за весь период обучения;

- при переквалификации или обучении вторым профессиям рабочих оплата труда производится с сохранением их среднего заработка по прежней работе за весь период обучения.

При этом, начиная со второго месяца, выплачивается заработная плата за изготовленную ими годную продукцию по нормам, действующим в организации, и расценкам, рассчитанным исходя из тарифной ставки не ниже первого разряда, действующей в организации для данной категории работников с доплатой до среднего заработка.

Конкретные размеры оплаты труда рабочих в период профессиональной подготовки на производстве впервые, переподготовки и повышении квалификации определяются Нанимателем на основании коллективного договора;

3.2.9. сохраняют среднемесячную заработную плату работнику в случае направления на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения по профессии, необходимой для организации;

3.2.10. оплату труда квалифицированных рабочих и служащих, привлекаемых без освобождения от основной работы в качестве наставников

для профессионального обучения рабочих при их подготовке, переподготовке, повышении квалификации на производстве, производят ежемесячно за счет средств, предназначенных для оплаты труда в размере не менее 50% тарифной ставки первого разряда, установленной в организации, за каждого обученного. В целях обеспечения высокого качества профессионального обучения рекомендуется за рабочим-наставником одновременно закреплять не более 2-3 рабочих.

Определяют доплату за результативную работу преподавателей и инструкторов производственного обучения, обеспечивающих подготовку рабочих непосредственно на производстве, на основании коллективного договора;

3.2.11. применяют ставки почасовой оплаты за проведение теоретических занятий в размере до 9% базовой ставки, установленной Правительством Республики Беларусь;

3.2.12. предусматривают выплаты вознаграждения (надбавки) работникам организаций за производственные показатели по итогам работы за квартал и год, за выполнение особо важной или срочной работы, выслугу лет (стаж работы), к профессиональному празднику «День работников легкой промышленности», государственным праздникам и иным праздничным дням, на закупку сельскохозяйственной продукции. Конкретные размеры вознаграждения (надбавки), единовременных выплат и порядок их выплаты определяются коллективными договорами организаций.

3.3. Профсоюз:

3.3.1. отстаивает интересы членов Профсоюза в области заработной платы, трудовых и социально-экономических прав в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением;

3.3.2. проводит разъяснительную работу среди членов Профсоюза по вопросам оплаты труда;

3.3.3. осуществляет мониторинг проблемных вопросов в области оплаты труда, занятости и социальных гарантий работников, информирует концерн «Беллегпром» о результатах проведенных мониторингов;

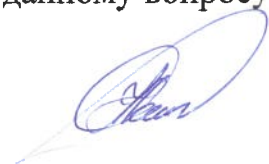
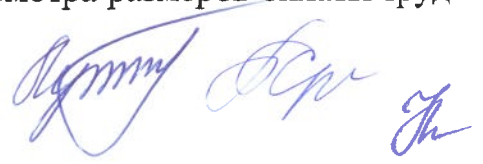
3.3.4. принимает совместно с Нанимателями меры по недопущению нарушения сроков выплаты заработной платы.

3.4. Стороны проводят совместную работу:

3.4.1. по обеспечению в 2020 – 2022 годах темпа роста реальной заработной платы в соответствии с расчетными балансовыми показателями прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь и концерна «Беллегпром»;

3.4.2. по сокращению количества организаций, имеющих среднюю заработную плату ниже 700 белорусских рублей;

3.4.3. по осуществлению индексации заработной платы в соответствии с Законом Республики Беларусь от 21 декабря 1990 года «Об индексации доходов населения с учетом инфляции», иными нормативными правовыми актами по данному вопросу или в виде единовременного пересмотра размеров оплаты труда

с учетом индекса роста цен на потребительские товары и услуги с соблюдением требований нормативных правовых актов.

3.5. Выплату заработной платы производить не реже двух раз в месяц не позднее 25-го числа месяца, следующего за отчетным. Конкретные сроки выплаты заработной платы определяются коллективным договором организации.

В случае нарушений сроков выплаты заработной платы, среднего заработка за время трудового отпуска и других выплат, установленных коллективными договорами, причитающуюся работникам сумму индексировать в порядке и размерах, определенных коллективным договором, но не ниже установленного законодательством размера.

За работником сохраняется право на перенос трудового отпуска на удобное для него время в случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска.

3.6. Проводить совместную работу по поэтапному доведению удельного веса тарифной части в составе заработной платы в организациях отрасли не менее 60% к концу 2022 года.

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 праздничные, 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 в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

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

4.3.3. 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;

4.3.4. 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;

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

4.3.6. предоставлять работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16-ти лет, отпуск в летнее или другое удобное для них время;

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-х дней;

рождение ребенка – 1 день;

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 умершего члена семьи и обратно;

матери (отцу), опекуну (попечителю), дети которых идут в школу в первый класс – дополнительный выходной день 1 сентября;

в иных случаях, предусмотренных коллективным договором;

На время социальных отпусков сохраняется прежняя работа и в случаях, предусмотренных коллективным договором – заработная плата (средний заработок).

4.5. оздоровление работников:

включать в коллективные договоры, исходя из финансово-экономических возможностей организации, положения по обеспечению оздоровления работников. 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 принять меры по расширению применения в организациях 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.).

4.7. наниматели с учетом финансовых возможностей обязуются:

4.7.1. выплачивать при выходе работника на пенсию из собственных средств организации выходное пособие с учетом стажа работы и среднемесячной заработной платы в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором;

4.7.2. производить доплату до среднего заработка за период временной нетрудоспособности (первые шесть дней болезни) из прибыли, остающейся в распоряжении организации;

4.7.3. выплачивать одному из родителей, работающему в организации отрасли и имеющему двух и более детей, матерям-одиночкам пособие к началу учебного года в размере не менее минимальной заработной платы, установленной в республике, для приобретения учащимся одежды, обуви и учебных принадлежностей;

4.7.4. оказывать адресную социальную помощь малообеспеченным семьям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации и по объективным причинам нуждающимся в экстренной финансовой поддержке;



4.7.5. организовывать дополнительные медицинские осмотры и диспансеризацию работников за счет средств организации с целью ранней диагностики заболеваний;

4.7.6. 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;

4.7.8. осуществлять распределение путевок для оздоровления работников и членов их семей, приобретаемых за счет средств государственного социального страхования, решением комиссии организации по оздоровлению и санаторно-курортному лечению;

4.7.9. финансировать за счет средств организаций частичное удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря, санатории, санатории-профилактории и др. для оздоровления работников, их детей, пенсионеров, нуждающихся в социальной поддержке на условиях, предусмотренных коллективными договорами;

4.7.10. производить единовременные выплаты на оздоровление и санаторно-курортное лечение работникам при предоставлении им ежегодного трудового отпуска. Выплаты производятся за счет прибыли, остающейся в распоряжении организации, и в размерах, определенных в коллективных договорах.

РАЗДЕЛ V РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Стороны участвуют в разработке и реализации республиканской и региональных программ занятости населения.

5.2. Наниматель разрабатывает и принимает локальные нормативные правовые акты, затрагивающие трудовые и социально-экономические права работников по согласованию и с обязательным участием профсоюза.

5.3. Наниматели обеспечивают принятие исчерпывающих мер по стабилизации ситуации с вынужденной неполной занятостью в организациях и применению социально-ответственного подхода при реструктуризации и модернизации предприятий и производств, оптимизации численности персонала.

Стороны согласились:

5.4. заключение трудовых договоров (контрактов):

5.4.1. при заключении с работниками организаций трудовых договоров, включая контракты, стороны трудового договора руководствуются Трудовым кодексом Республики Беларусь и иными нормативными правовыми актами, регламентирующими трудовые отношения. Не допускать подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на

выполнение работ, которые, согласно законодательству о труде, должны осуществляться на основании трудового договора;

5.4.2. заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей условия выполнения контракта, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее чем за один месяц до заключения контракта. Наниматель вручает проект контракта работнику в день предупреждения о его переводе на контрактную форму найма. 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).

Условия трудового договора (контракта), ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашением, являются недействительными;

5.4.3. предоставлять работникам, с которыми заключены контракты, дополнительные меры стимулирования труда, в том числе:

дополнительный поощрительный отпуск до 5-ти календарных дней с сохранением заработка;

повышение тарифной ставки (тарифного оклада) от 10 до 50 процентов.

В период действия контрактов не допускать снижения дополнительных мер стимулирования труда, установленных в контрактах работников;

5.4.4. 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;

5.4.5. 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;

5.4.6. 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;

5.4.7. определять срок действия контракта, заключаемого с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, и срок продления контракта по истечении срока его действия с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушения трудовой дисциплины, в следующем порядке (по согласованию с работником):

- имеющим длительный стаж работы в организации, а также в других случаях, предусмотренных коллективным договором или контрактом – продолжительностью не менее трех лет;

- имеющим высокий профессиональный уровень и квалификацию – продолжительностью на максимальный срок;

5.4.8. 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 трудовой договор на неопределенный срок;

5.4.9. применение к работникам мер сопутствующих дисциплинарной ответственности: лишение премии, изменение времени предоставления трудового отпуска и др. осуществляется в порядке, установленном локальными нормативными правовыми актами, коллективным договором;

5.5. расторжение трудового договора (контракта):

5.5.1. 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;

5.5.2. контракт подлежит расторжению досрочно по требованию работника (статья 41 Трудового кодекса Республики Беларусь) в случаях его болезни, инвалидности, выхода на пенсию, изменения места жительства, необходимости ухода за больными членами 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 другим уважительным причинам;

5.5.3. расторжение трудового договора (контракта) с работниками организаций – членами Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ» по инициативе нанимателя в случаях сокращения численности или штата работников (пункт 1 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь), несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы (пункт 4 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь) и в других случаях, предусмотренных коллективными договорами, производится только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета;

5.5.4. 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.

Наниматель обязан в течение всего срока предупреждения о предстоящем увольнении предлагать работнику другую имеющуюся у него работу, которую работник может выполнять с учетом его специальности и квалификации.

Не допускать увольнения при сокращении численности (штата) организации двух работников из одной семьи;

5.5.5. 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; родителям, воспитывающим детей-инвалидов, троих и более детей; одиноким родителям (мать, отец, не состоящие в браке, воспитывающие несовершеннолетних детей), опекунам (попечителям), не допускающим нарушений трудовой и производственной дисциплины; одному из двух работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей; работникам, получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве, а также другим категориям работников, определенным в коллективных договорах;

5.5.6. не допускается увольнение 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;

5.5.7. предоставлять работнику в период срока предупреждения об увольнении, предусмотренного законодательством, один свободный день в неделю с сохранением заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей;

5.5.8. преимущественное право трудоустройства в организацию, в случае наличия вакансий, имеют работники, уволенные по сокращению численности или штата;

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

5.5.10. лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям пункта 2, пункта 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка;

5.6. повышение квалификации:

5.6.1. 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;

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

5.7. массовое высвобождение работников:

5.7.1. наниматель с участием профсоюза осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников при сокращении объемов производства наниматель совместно с профсоюзом разрабатывает соответствующие мероприятия, предусматривающие:

максимально возможное сохранение рабочих мест;

перевод, перемещение высвобождаемых работников на свободные рабочие места;

приостановку приема новых работников на свободные рабочие места;

стимулирование выхода на пенсию лиц пенсионного возраста;

увольнение совместителей и других временных работников организации;

недопущение снижения уровня заработной платы, социальных гарантий, установленных коллективным договором, настоящим Соглашением;

организацию переобучения новым профессиям, специальностям на предприятии и за его пределами с отрывом работников от производства;

оказание необходимой помощи высвобождаемым работникам в их дальнейшем трудоустройстве, содействию в организации предпринимательской деятельности, социальной поддержке тех, кто по объективным причинам не смог трудоустроиться и др.;

5.7.2. ликвидация или реорганизация учреждений, 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 работников;

5.8. в случае оптимизации организационно-производственной структуры организаций, принятия решения о реорганизации организаций путем выделения из них структурных подразделений, осуществляющих один вид деятельности в самостоятельные юридические лица, в целях соблюдения прав и интересов работников – членов профсоюза, совместно с социальными партнерами принимать меры по сохранению профсоюзных организаций, не препятствовать созданию новых профсоюзных структур во вновь образованных юридических лицах.

5.9. Профсоюз:

5.9.1. принимает участие и осуществляет контроль в решении вопросов переквалификации и трудоустройства работников отрасли;

5.9.2. представляет интересы членов профсоюза при ликвидации организации, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых конфликтов и принимает меры по защите законных интересов работников;

5.9.3. осуществляет общественный контроль за соблюдением требований законодательства и условий коллективных договоров при приеме на работу, увольнении, сокращении численности или штата, за предоставлением работникам льгот и гарантий;

5.9.4. осуществляет мониторинги использования рабочего времени на производстве и информирует концерн «Беллепром» о результатах проведенных мониторингов и иных проблемных вопросах в организациях отрасли;

5.9.5. принимает совместно с Нанимателями меры по недопущению неполного рабочего времени;

5.9.6. проводит анализ итогов аттестации рабочих мест, выявляя рабочие места с наивысшим коэффициентом текучести, совместно с Нанимателями разрабатывает мероприятия по доведению условий труда на них до уровня, обеспечивающего их востребованность.

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;

содействовать 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 (переаттестация) 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 5% 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, и (или) на работах, где в соответствии с законодательством есть необходимость в профессиональном отборе, 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 в соответствии с действующим законодательством (Инструкцией о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 года № 209 с изменениями, утвержденными постановлением Министерства и социальной защиты Республики Беларусь от 27.06.2019 № 30). В организациях могут создаваться комиссии по контролю качества средств индивидуальной защиты с участием представителей профсоюза.

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 организует 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. Стороны включают 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 5.2. 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 смотр-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 требовать 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 среднемесячных 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. о принятии мер:

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 РЕОРГАНИЗАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРИВАТИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ИМУЩЕСТВА

Стороны согласились:

7.1. профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь при реорганизации организаций и приватизации государственного имущества;

7.2. при реорганизации организаций и приватизации государственного имущества нанимателем проводятся предварительные переговоры с профсоюзным комитетом по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников;

7.3. в состав комиссии по реорганизации либо комиссии по приватизации государственного имущества и по преобразованию государственных унитарных предприятий в открытые акционерные общества включается представитель профсоюза;

7.4. представитель профсоюза вправе принимать участие в заседаниях наблюдательного совета (совета директоров) акционерного общества по социальным и трудовым вопросам;

7.5. проведение приватизации на конкурсной основе производится с обязательным информированием коллектива работников об условиях приватизации;

7.6. правопреемник преобразованной организации сохраняет действующие гарантии и льготы, предусмотренные настоящим Соглашением, коллективным договором работникам организации до принятия нового Тарифного соглашения и коллективного договора;

7.7. решение о перепрофилировании или продаже санаториев-профилакториев, оздоровительных лагерей, объектов культуры и спорта, детских дошкольных учреждений принимается по согласованию с профсоюзным комитетом;

7.8. осуществлять общественный контроль за правильностью оценки стоимости приватизируемых объектов, имущества, распределения акций;

7.9. соблюдать все положения ранее заключенного коллективного договора и трудовых соглашений, обеспечивающих права его работников при реорганизации, разгосударствлении и приватизации организации;

7.10. сохранять действующие профсоюзные организации при переподчинении, реорганизации, смене собственника имущества организации;

7.11. в случае реорганизации организации правопреемник предоставляет высвобождаемым работникам не менее 80% рабочих мест вновь создаваемого субъекта хозяйствования;

7.12. при смене собственника организации правопреемник обеспечивает занятость и численность работающих в данной организации на срок не менее 5 лет с момента реорганизации, заключает коллективный договор, оказывает содействие в создании и функционировании профсоюзной организации;

7.13. распространять равные с членами коллектива условия приватизации (права первоочередного и на льготных условиях приобретения акций) на работников, уволенных из организации по сокращению численности или штата, в связи с уходом на пенсию, в том числе по инвалидности вследствие увечья, профзаболевания, полученных в организации, а также на работников, освобожденных от работы в связи с избранием на постоянную работу в профсоюзные органы.

РАЗДЕЛ VIII ТРУД ЖЕНЩИН, ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Стороны договорились:

8.1. 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;

8.2. 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;

8.3. 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;

8.4. 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;

8.5. 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;

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

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

8.8. 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;

8.9. 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»;

8.10. 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;

8.11. наниматели и профсоюзные организации принимают участие в удешевлении путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников соответствующих организаций;

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

РАЗДЕЛ IX РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Стороны согласились:

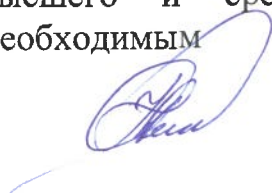

9.1. приоритетным направлением совместной деятельности сторон Соглашения считать закрепление молодых работников в организациях, содействие повышению их профессиональной квалификации (в том числе через институт наставничества), служебному росту, духовному и физическому развитию, обеспечение правовой и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

В этих целях:

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

9.1.2. 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;

9.1.3. 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;

9.1.4. 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);

9.1.5. 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;

9.1.6. ежегодно проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников;

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

9.1.8. организовывать и проводить совместные мероприятия, посвященные профессиональному празднику – Дню работников легкой промышленности, Дню машиностроителя и другим профессиональным праздникам;

9.1.9. оказывать содействие и практическую помощь Белорусским физкультурно-спортивным клубам «Легпромовец» концерна «Беллегпром», «Волат» Министерства промышленности Республики Беларусь, предоставлять материально-техническую и спортивную базы организаций, входящих в состав концерна «Беллегпром», подчиненных Государственному комитету по стандартизации Республики Беларусь, Министерству промышленности Республики Беларусь, входящих в систему Государственного военно-промышленного комитета Республики Беларусь, 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.;

9.1.10. 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 Белорусскими физкультурно-спортивными клубами «Легпромовец» концерна «Беллегпром», «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;

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

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

9.1.13. 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 первичных жилищных и бытовых проблем;

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

9.2. Наниматели обязуются:

9.2.1. устанавливать молодым рабочим дифференцированно, в зависимости от характера и сложности профессии, пониженные нормы выработки с начала их самостоятельной работы без уменьшения заработной платы.

Размер и период предоставления пониженных норм выработки устанавливаются организациями в соответствии с коллективными договорами;

9.2.2. повышать тарифные ставки (тарифные оклады) при заключении контрактов с молодыми специалистами с учетом занимаемой должности не менее чем на 15% и предоставлять дополнительный отпуск не менее 2-х календарных дней;

9.2.3. гарантировать трудоустройство по полученной специальности выпускникам учреждений высшего, среднего специального или профессионально-технического образования, прибывших для работы в организации по договорам или заявкам, а также уволенных в запас военнослужащих срочной службы, ушедших служить из этих организаций.

Срок военной службы засчитывать в стаж работы, дающий право на вознаграждение за выслугу лет, а также предоставление других льгот и преимуществ, установленных в коллективном договоре;

9.2.4. оказывать адресную поддержку работникам, впервые принятым на работу после окончания учреждений образования;

9.2.5. с учетом финансовых возможностей предусматривать для молодых работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, предоставление займов на строительство и приобретение жилых помещений в соответствии с коллективными договорами.

9.3. Профсоюз обязуется:

9.3.1. устанавливать обучающимся учебных заведений, спортсменам детско-юношеских спортивных школ именные стипендии за высокие достижения в учебе и спорте, активное участие в работе профсоюзных организаций;

9.3.2. согласовывать кандидатуры, представленные к назначению именных стипендий за высокие достижения в учебе и спорте, активное участие в работе профсоюзных организаций с Молодежным Советом Белорусского профсоюза работников отраслей промышленности «БЕЛПРОФМАШ»;

9.3.3. организовывать совместно с Молодежным Советом проведение семинаров, «круглых столов» по актуальным проблемам молодежи и реализации молодежной политики в отрасли, проводить профсоюзное и правовое обучение молодежи.

РАЗДЕЛ X ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЛЬЕМ, ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО

Стороны согласились:

10.1. предоставлять работникам, состоящим на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, займы, материальную помощь на строительство или приобретение жилья в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором;

10.2. оказывать при условии наличия средств материальную помощь работникам, являющимся участниками жилищного строительства;

10.3. при отсутствии возможности предоставить жилое помещение в общежитии, оказывать материальную помощь работникам для оплаты найма жилья в размере и на условиях, определенных коллективным договором;

10.4. работников, ставших инвалидами, вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, состоящих на учете в улучшении жилищных условий, обеспечивать жильем во внеочередном порядке;

10.5. соблюдать принцип одноразовости улучшения жилищных условий работников, состоящих в льготных списках на улучшение жилищных условий;

10.6. распределять жилую площадь по совместному решению нанимателя и профсоюзного комитета;

10.7. предусматривать в коллективных договорах компенсацию расходов по найму жилых помещений иногородним работникам при невозможности предоставления им мест в общежитиях;

10.8. выдавать займы за счет средств организации, на льготных условиях, нуждающимся в улучшении жилищных условий индивидуальным застройщикам и членам жилищно-строительных кооперативов, а также работникам, не имеющим жилья и приобретающим его в собственность;

10.9. направлять часть прибыли, остающейся в распоряжении организации, на строительство или приобретение жилья для нуждающихся в улучшении жилищных условий работников.

РАЗДЕЛ XI ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА

Стороны согласились:

11.1. 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;

11.1.1. профсоюз через своих полномочных представителей участвует в работе коллегиальных органов концерна, других республиканских органов государственного управления, заседаниях местных исполнительных и распорядительных органов, органов управления организаций (наблюдательных советов).

11.2. Наниматели:

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

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

11.2.3. 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 самодеятельностью, 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;

11.2.4. 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;

11.2.5. 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;

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

Выплачивают за счет средств организации штатным работникам профсоюзных комитетов премии за результаты финансово-хозяйственной деятельности, единовременные вознаграждения, вознаграждения по итогам работы за отчетный период в порядке и на условиях, предусмотренных для соответствующих руководителей, специалистов и служащих организации.

Устанавливают неосвобожденным председателям профсоюзных комитетов за выполнение общественных обязанностей в интересах работников организации доплату в порядке, предусмотренном коллективным договором.

В отношении работников, избранных председателями первичных профсоюзных организаций и неосвобожденных от работы, в период осуществления их полномочий не допускают изменение существенных условий труда без согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Включать в непрерывный стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск и доплаты за продолжительный стаж работы в отрасли, время работы работников в профсоюзных органах по трудовому договору в случае их перевода внутри отрасли;

11.2.7. 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;

11.2.8. 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;

11.2.9. 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;

11.2.10. 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;

11.2.11. 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;

11.2.12. привлечение к дисциплинарной ответственности представителей профсоюзов, 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;

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

11.2.14. освобождать от работы с сохранением средней заработной платы и возмещением командировочных расходов неосвобожденных председателей профкомов, казначеев, а также членов профсоюза, привлекаемых к участию в спортивно-массовых и культурных мероприятиях, профсоюзном обучении, работе профсоюзных органов;

11.2.15. оказывать финансовую поддержку любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание «заслуженный», наименования «народный», «образцовый»;

11.2.16. сохранять право состоять на учете для улучшения жилищных условий, а также социальные гарантии, предусмотренные коллективным договором для работников организации, за работниками, избранными в профсоюзные органы;

11.2.17. содействовать избранию в состав наблюдательного совета (совета директоров) председателя профсоюзного комитета с правом его участия в принятии решений по всем вопросам жизнедеятельности организации;

11.2.18. коллективным договором могут предусматриваться дополнительные гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы.

РАЗДЕЛ XII ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

Стороны согласились:

12.1. контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляют Совет председателя концерна «Беллегпром» и президиум Совета Белорусского профсоюза работников отраслей промышленности «БЕЛПРОФМАШ»;

12.2. в случаях неисполнения сторонами обязательств по настоящему Соглашению каждая из них вправе разрешать коллективный трудовой спор в соответствии с действующим законодательством;

12.3. 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;

12.4. Стороны обязуются не реже двух раз в год рассматривать ход выполнения Соглашения, о результатах рассмотрения информировать работников и профсоюзные комитеты.

По поручению Сторон Соглашение подписали от:

Белорусского
государственного концерна
по производству и
реализации товаров легкой
промышленности

Председатель
концерна
«Беллегпром»


12.03.2020г.
Г.А. Лугина



Белорусского
профессионального союза
работников отраслей
промышленности
«БЕЛПРОФМАШ»

Председатель
Профсоюза
«БЕЛПРОФМАШ»


12.03.2020г.
М.И. Ковальчук

