

ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Белорусским профессиональным союзом работников отраслей
промышленности «БЕЛПРОФМАШ», Республиканской ассоциацией
предприятий промышленности «БелАПП», Министерством
промышленности Республики Беларусь, Государственным военно-
промышленным комитетом Республики Беларусь
на 2021 – 2023 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»), Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП», Министерством промышленности Республики Беларусь, Государственным военно-промышленным комитетом Республики Беларусь, именуемыми в дальнейшем Сторонами.

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.

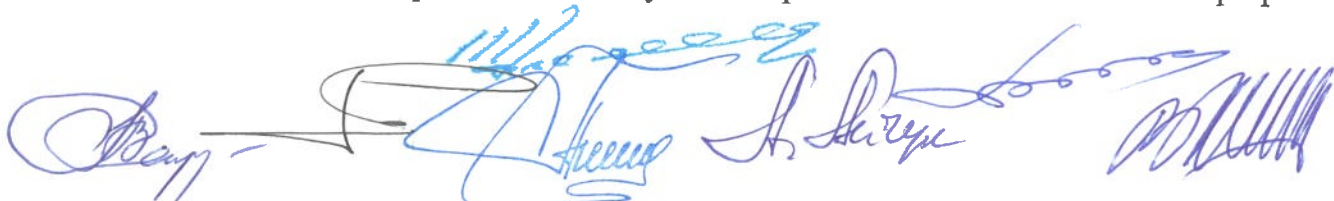
Целью Соглашения является объединение усилий Сторон для достижения социально-экономической стабильности и конкурентоспособности организаций отраслей промышленности, повышение жизненного уровня работников, соблюдения их законных прав и интересов и создание системы всесторонней социальной защиты работников.

1.3. Правовая основа Соглашения

Соглашение заключено в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХП «О профессиональных союзах», Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. №278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь».

1.4. Действие Соглашения

1.4.1. Действие Соглашения распространяется на Стороны Соглашения, все организации, являющиеся членами Республиканской ассоциации предприятий промышленности «БелАПП», на организации, подчиненные Министерству промышленности Республики Беларусь, на организации, входящие в систему Государственного военно-промышленного комитета Республики Беларусь (далее - наниматели) и в которых созданы первичные организации Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ», работающих у них работников – членов Профсоюза



«БЕЛПРОФМАШ» (далее – работники), на первичные организации Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ», а также на штатных работников профсоюзных организаций.

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

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

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.

1.4.3. Профсоюз является единственным полномочным представителем работников в коллективных переговорах с нанимателями по заключению, изменению или дополнению коллективного договора.

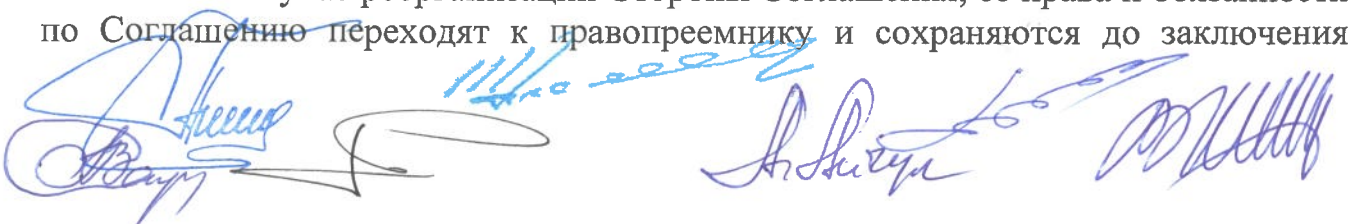
Положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством,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

Действие иных положений коллективного договора распространяется на работников - членов профсоюза, от имени которых он заключался, а на работников, от имени которых он не заключался - при условии их вступления в члены профсоюза.

1.4.4. Настоящее Соглашение заключается на 2021 – 2023 годы и действует с момента подписания до принятия нового Соглашения, но не более шести месяцев после окончания срока его действия. Продление срока действия коллективного договора, соглашения оформляется дополнительным соглашением к ним.

С согласия Сторон действие Соглашения может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза.

1.4.5. В случае реорганизации Стороны Соглашения, ее права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения



нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.4.6. 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 другими сторонами 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;

6) 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. рекомендуют внедрять и развивать схемы добровольного страхования жизни и здоровья, дополнительных пенсий и медицинских расходов, в том числе за счет средств организации в виде дополнительных пенсий работников и руководителей организаций, в порядке определенном коллективным договором;

2.5. создают условия для деятельности первичных организаций Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ». Не противодействуют созданию первичных организаций Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ» в организациях всех форм собственности;

2.6. договорились содействовать 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 выплат 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;

в случае реорганизации организации или сокращения численности или штата работников рассматривать возможность сохранять за бывшими работниками очередь на жилье, право пользования дошкольными учреждениями, детскими лагерями отдыха, медицинским обслуживанием и иные льготы;

2.8. рекомендуют определять порядок и сроки исполнения отдельных положений коллективного договора, устанавливающих дополнительные выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством или сверх установленных размеров, в случае невозможности своевременной реализации данных положений по причинам экономического, производственного и организационного характера.

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.

Отнесение выполняемых работ к должностям служащих (профессиям рабочих), разрядам и наличие у работника соответствующей квалификации определять в соответствии с квалификационными справочниками, утверждаемыми в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь, нормативными правовыми актами, регламентирующими деятельность работников по отдельным должностям служащих;

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 формы, системы и размеров оплаты труда работников, в том числе стимулирующего (надбавки, премии, бонусы и иные выплаты) и компенсирующего характера по согласованию с профсоюзом;

3.1.6. устанавливать по согласованию с профсоюзом доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда 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 устанавливаются по конкретным рабочим местам по результатам аттестации и выплачиваются пропорционально отработанному времени в неблагоприятных условиях труда. Размер установленных доплат не может быть ниже размера доплат, рассчитанных от базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций;

3.1.7. компенсировать работу сверхустановленной 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). Конкретный размер доплаты устанавливается коллективным договором, локальным правовым актом;

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 времени (выработки) и пересмотре норм по организационно-техническим мероприятиям работники предупреждаются не позднее чем за один месяц.

Наниматель организует постоянную работу по совершенствованию организации оплаты труда и обязательно доведению до каждого работника условий оплаты труда.

Об изменении системы 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.

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

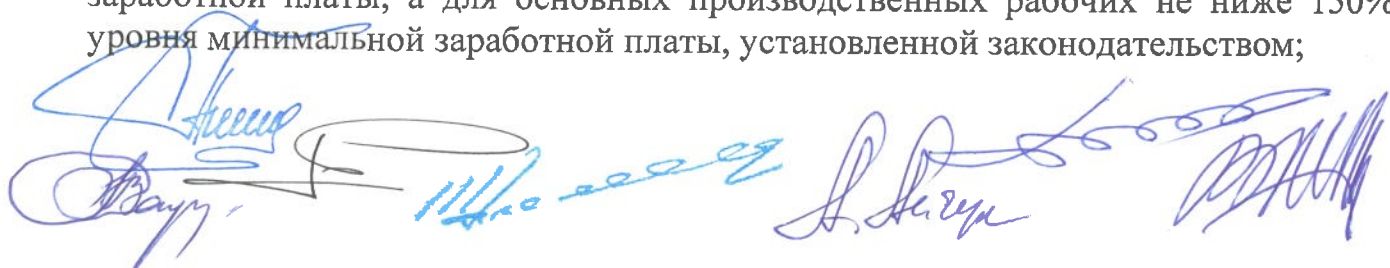
При освоении новых видов продукции производить оплату труда работников в соответствии с коллективным договором;

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 до 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 (оклада) за весь период.

Работникам, работающим по инициативе нанимателя в условиях неполного рабочего времени, 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, не ниже уровня минимальной заработной платы, а для основных производственных рабочих не ниже 150% уровня минимальной заработной платы, установленной 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 применяют дополнительные меры поощрения и мотивации работников за производство новой продукции повышенного качества и внедрение в производство научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;

3.1.15. в случае задержки выплаты заработной платы и других выплат, установленных локальными правовыми актами организации, производить индексацию несвоевременно выплаченных сумм в полном размере на момент выплаты, на индекс роста потребительских цен.

Производить индексацию заработной платы работников в связи с инфляцией при превышении пятипроцентного порога индекса потребительских цен в соответствии с коллективным договором организации, но не ниже норматива, устанавливаемого законодательством Республики Беларусь.

3.2. Стороны проводят совместную работу:

3.2.1. по обеспечению в 2021 – 2023 годах темпа роста реальной заработной платы в соответствии с расчетными балансовыми показателями прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь;

3.2.2. по сокращению количества организаций, имеющих среднюю заработную плату ниже 1000 белорусских рублей.

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

3.4. Продолжить совместную работу по доведению удельного веса тарифной части в составе заработной платы в организациях отрасли не менее 60%.

РАЗДЕЛ IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились:

4.1. 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), который утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзом;

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

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

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

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

4.3. трудовые отпуска:

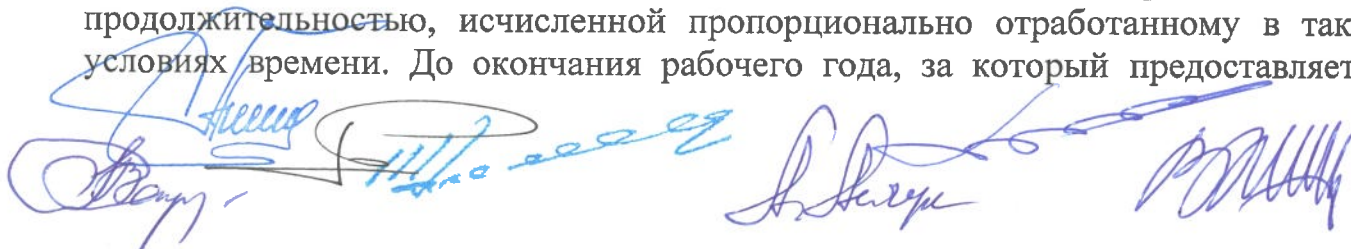
4.3.1. очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем по согласованию с профсоюзом не позднее 5 января;

4.3.2. 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;

4.3.3. в случаях, предусмотренных коллективным договором, трудовой отпуск по соглашению сторон может быть разделен на две и более части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней;

4.3.4. при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска) наниматель обязан производить работнику единовременную выплату (материальную помощь) на оздоровление в размере, определяемом коллективным либо трудовым договором;

4.3.5. 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



трудоустройству, 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;

по желанию отца (отчима) при рождении ребенка и воспитании его в семье – 14 календарных дней;

проводы на срочную службу в Вооруженные Силы Республики Беларусь – матери (отцу), супруге – 1 день;

смерть членов семьи – не менее 3-х дней, а также при необходимости, дни на время проезда к месту похорон умершего члена семьи и обратно;

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

На время социальных отпусков сохраняется прежняя работа и в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь или 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.

Принимать участие в удешевлении путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников соответствующих организаций;

4.6. питание работников:

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

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

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with dates like '11.06.2009'.

РАЗДЕЛ V. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны договорились:

5.1. участвовать в реализации Государственной программы «Рынок труда и содействие занятости» на 2021 - 2025 годы;

5.2. наниматели разрабатывают и принимают локальные правовые акты, затрагивающие трудовые и социально-экономические права работников с участием или по соглашению с профсоюзом в порядке, определенном в коллективном договоре;

5.3. принимать исчерпывающие меры по стабилизации ситуации с вынужденной неполной занятостью в организациях и применению социально-ответственного подхода при реструктуризации и модернизации предприятий и производств, оптимизации численности персонала;

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;

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» производить с участием представителя Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ».

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

5.4.3. повышать тарифную ставку (тарифный оклад) не более чем на 50% и предоставлять дополнительный поощрительный отпуск не менее двух календарных дней с сохранением среднего заработка, при применении контрактной формы найма.

В период действия контракта не допускать снижения дополнительных мер стимулирования труда;

5.4.4. наниматель и работник, не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта, письменно предупреждают друг друга о решении продолжить или прекратить трудовые отношения. Коллективным договором



могут устанавливаться иные сроки предупреждения 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 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 допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины 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. продлевать контракт в пределах пятилетнего срока его действия с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на срок до истечения максимального срока действия контракта, а с остальными работниками по соглашению сторон на срок не менее одного года. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника;

5.4.8. наниматель с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, 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 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 по требованию работника (статья 41 Трудового кодекса Республики Беларусь) при наличии уважительных причин:

выход на пенсию;

беременность работника-женщины;

необходимость ухода за больным членом семьи (по медицинскому заключению);

перевод одного из супругов на работу в другую местность;
 изменение места жительства;
 в связи наличием у женщины детей в возрасте до 14 лет;
 в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме;
 в случаях болезни или инвалидности;
 по другим уважительным причинам, препятствующим выполнению работы по трудовому договору, контракту;

5.5.3. осуществлять расторжение трудового договора (контракта) с работником – членом профсоюза по инициативе нанимателя после предварительного уведомления соответствующего профсоюзного органа согласно статье 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (за исключением пункта 3, абзацев третьего и пятого пункта 7), а по условиям, предусмотренным в абзаце пятом пункта 7, с одновременным уведомлением.

Расторжение трудового договора (контракта) с работниками организаций – членами профсоюза 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 Профсоюза;

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.

Наниматель в течение всего срока предупреждения о предстоящем увольнении предлагает работнику другую имеющуюся у него работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации, а с его согласия может направляться на переподготовку;

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) следующим категориям работников:

- 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 производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины;
- одному из двух работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;
- работникам, получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве;

другим категориям работников, определенным коллективным договором;

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. работникам в период срока предупреждения о предстоящем увольнении предоставляется один свободный день в неделю (по договоренности с нанимателем – 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 3 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка;

5.6. повышение квалификации:

5.6.1. сохранять средний заработок при профессиональной подготовке, переподготовке, повышения квалификации и стажировки на весь период прохождения обучения по профессиям, необходимым организации, за счет средств нанимателя;

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 обратиться к нанимателю с заявлением о присвоении ему в установленном порядке более высокой квалификации;

5.7. массовое высвобождение работников:

5.7.1. 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 работников, получающих пенсию по возрасту на общих основаниях;

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 «БЕЛПРОФМАШ», совместно с социальными партнерами принимать меры по сохранению профсоюзных организаций, не препятствовать созданию новых профсоюзных структур во вновь образованных юридических лицах;

5.9. не допускать подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые, согласно законодательству о труде, должны осуществляться на основании трудового договора (контракта).

РАЗДЕЛ VI. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда

Стороны договорились:

6.1.1. проводить совместную работу, направленную на реализацию государственной политики в области охраны труда и экологической безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни, здоровья работников и своевременное осуществление всех видов выплат в случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника в результате несчастного случая на производстве, путем включения данных норм в коллективные договоры;

6.1.2. поддерживать разработанную Международной ассоциацией социального обеспечения (МАСО) Концепцию «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;

6.1.3. наниматель обеспечивает безопасные условия и охрану труда для работников в соответствии с законодательством Республики Беларусь, иными нормативными правовыми актами, техническими нормативными правовыми актами, регулирующими отношения в области охраны труда и настоящим Соглашением;

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

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

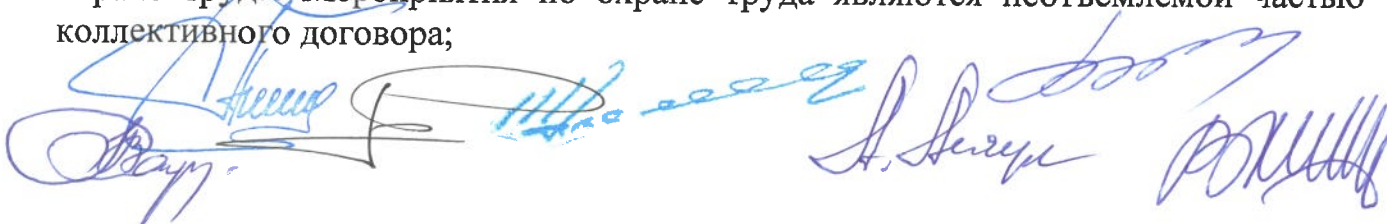
немедленно сообщать о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работников и окружающих, несчастном случае, произошедшем на производстве;

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

6.1.5. 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;

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

6.1.7. наниматель ежегодно обеспечивает разработку Плана мероприятий по охране труда. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективного договора;



6.1.8. наниматель вправе осуществлять дополнительное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством, коллективным договором;

6.1.9. 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.

6.2. Общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда

Общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда в порядке, установленном законодательством, осуществляет Профсоюз через технических инспекторов труда, общественных инспекторов по охране труда, других уполномоченных представителей профсоюза.

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 непредставлении 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.

Представления технических инспекторов труда Профсоюза об устранении выявленных нарушений требований актов законодательства обязательны для исполнения нанимателями.

Рекомендации по устранению выявленных нарушений требований по охране труда, коллективного договора, выданные техническими инспекторами труда, общественными инспекторами по охране труда, другими уполномоченными представителями Профсоюза наниматель обязан рассмотреть и проинформировать о результатах ее рассмотрения в установленный в ней срок.

Технические инспекторы труда включаются в состав комиссий, принимающих вводимые в эксплуатацию после реконструкции производственные объекты и объекты социальной сферы.

6.3. 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.



6.4. 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.

6.5. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств нанимателей, средств фонда предупредительных (превентивных) мероприятий по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном законодательными актами, средств республиканского бюджета, а также реализации мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором в размере не менее 3% от фонда оплаты труда, в том числе в рамках реализации комплекса мер, направленных на улучшение условий и охраны труда, иных источников, не запрещенных законодательством (в том числе экологии и охраны окружающей среды).

6.6. Медицинские осмотры и медицинское обслуживание работников

Для обеспечения безопасности труда и предупреждения профессиональных заболеваний, а также в целях охраны здоровья работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где в соответствии с законодательством есть необходимость в оценке состояния здоровья работника на предмет его годности (негодности) к выполнению отдельных видов работ, проходят предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) обязательные медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры при ухудшении состояния здоровья.

В целях исключения чрезвычайных происшествий и производственного травматизма работников, занятых на работах с повышенной опасностью, нанимателем обеспечивается систематический контроль их физического состояния путем проведения предсменного (перед началом работы, смены) медицинского осмотра либо освидетельствования на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, в том числе с использованием приборов, предназначенных для определения концентрации паров абсолютного этилового спирта в выдыхаемом воздухе, и (или) экспресс-тестов (тест-полосок, экспресс-пластин), предназначенных для

определения наличия наркотических средств или других веществ в биологических образцах.

Расходы по проведению медицинских осмотров работников, а также лиц, принимаемых на работу, несет наниматель. В случае оплаты лицом, поступающим на работу, предварительного обязательного медицинского осмотра затраты на его проведение компенсируются нанимателем после приема на работу.

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 не ниже двух третей установленной ему тарифной ставки (тарифного оклада), 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.

6.7. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

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

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

Наниматель вправе предусмотреть в коллективном договоре, трудовом договоре выдачу работникам средств индивидуальной защиты сверх типовых норм.

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.

6.8. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников

6.8.1. наниматели обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организации, которое должно соответствовать требованиям по охране труда и санитарным нормам и правилам, являющимися в соответствии с законодательством обязательными для соблюдения. 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; 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 солевой водой и другое;

6.8.2. работникам, выполняющим работы на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года, а также отдельные виды работ, наряду с перерывом для отдыха и питания предоставляются дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах). Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором;

6.8.3. наниматель обязан устанавливать режим работы и принять другие меры, исключая причинение вреда жизни и здоровью работникам, при сильной жаре и сильном морозе;

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

6.9. 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.

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.

6.10. Выдача смывающих и обезвреживающих средств

Наниматели предоставляют работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением и (или) выполняемых в неблагоприятных температурных условиях необходимые смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами.

6.11. 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, общественными инспекторами по охране труда и другими уполномоченными представителями профсоюза.

6.12. 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 производственном несчастном случае формы НП).

Наниматель информирует Совет Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ» о каждом выявленном случае профессионального заболевания.

6.13. 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 абзацем 2 пункта 6.2. настоящего Соглашения.

При отказе работника от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих, непредоставления ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, приостановления и запрещения проведения работ органами, уполномоченными на осуществление контроля (надзора), работнику до устранения нарушений или до создания нового рабочего места должна быть предоставлена другая работа, соответствующая его квалификации, либо, с его согласия, работа с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца. При необходимости наниматель обязан обеспечить направление работника на переподготовку, профессиональную подготовку с сохранением на период получения образования среднего заработка.

6.14. Содействие общественному контролю за состоянием охраны труда

В целях принятия совместных действий по обеспечению безопасных и здоровых условий труда на производстве Стороны договорились осуществлять сотрудничество по вопросам охраны труда, реализации в организациях профилактических мер, направленных на предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

По инициативе нанимателя и (или) по инициативе профсоюза может создаваться комиссия по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители нанимателя и профсоюза.

Комиссия по охране труда участвует в разработке системы управления охраной труда, раздела об охране труда коллективного договора, планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в совместных действиях нанимателя и работников по обеспечению требований по охране труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также в проведении обследования состояния условий труда, осуществлении анализа соблюдения требований по охране труда на рабочих местах. Наниматель обязан рассмотреть решение комиссии по охране труда и письменно информировать ее о принятых мерах.

Для эффективной работы по осуществлению общественного контроля за условиями и охраной труда наниматель:

содействует участию общественных инспекторов по охране труда в осуществлении совместного контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в организации и структурных подразделениях (ежедневном, ежемесячном, ежеквартальном контроле);

предоставляет с сохранением средней заработной платы общественным инспекторам по охране труда, 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;

создает общественным инспекторам по охране труда условия для выполнения ими своих общественных обязанностей, и может предусматривать

меры их морального и материального поощрения. 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 общественных инспекторов по охране труда, 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».

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

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

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

Стороны договорились:

6.16.1. 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, в размерах, определяемых с учетом вины пострадавшего:

семье (иждивенцам) погибшего на производстве работника – единовременную материальную помощь в размере не менее 10 годовых 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;

6.16.2. стороны коллективного договора вправе 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);

6.16.3. принимать меры:

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

по недопущению повторения несчастных случаев на производстве;

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;

6.16.4. наниматель обязан провести доработку, модернизацию либо замену оборудования на новое более совершенное в случаях, когда техническая причина, обусловленная конструктивными недостатками оборудования, явилась следствием несчастного случая на производстве;

6.16.5. 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 выплаты определяется коллективным договором).

РАЗДЕЛ VII. РЕОРГАНИЗАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРИВАТИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ИМУЩЕСТВА

Стороны договорились:

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.

РАЗДЕЛ VIII. ТРУД ЖЕНЩИН И РАБОТНИКОВ 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 допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой 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 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 производственно-технологической, исполнительской и трудовой 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 зарплаты работникам, имеющим на иждивении троих и более детей, детей-инвалидов, а также одиноким матерям (отцам), опекунам;

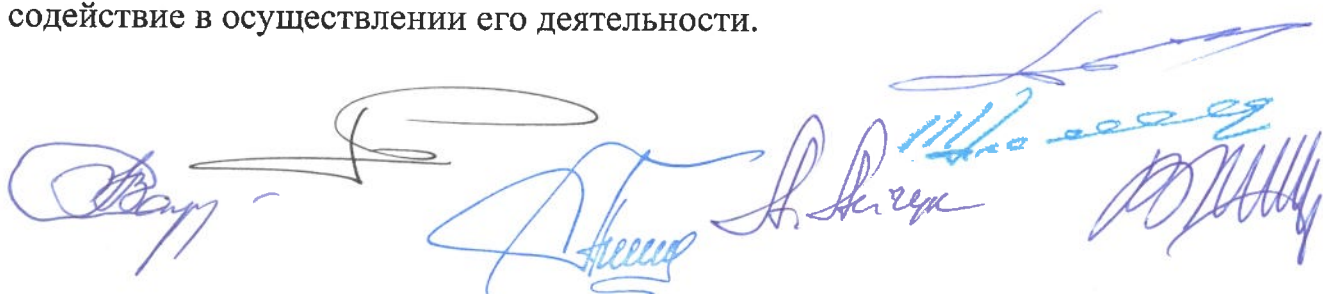
8.8. при наличии финансовой возможности, оказывать матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, ежемесячную материальную помощь в размере, определенном коллективным договором;

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. оказывать материальную помощь работникам, воспитывающим детей, обучающихся в учреждениях общего среднего образования, к началу учебного года на условиях, определенных коллективным договором;

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 договорились:

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;

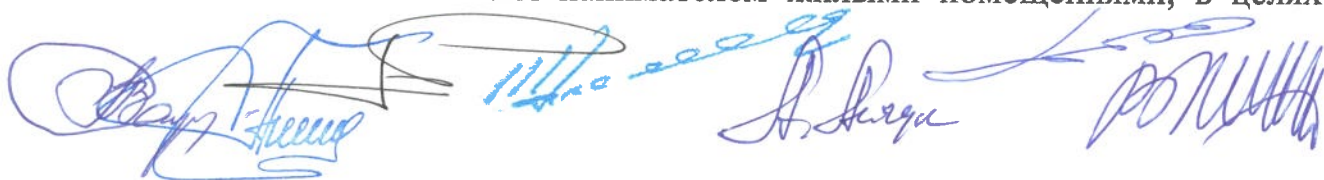
9.2. разрабатывать и утверждать положение о дополнительном стимулировании труда молодых специалистов и рекомендовать включать в коллективные договоры раздел по социальным гарантиям и льготам молодых специалистов, направленным в том числе на поддержку молодых работников при создании семьи, рождении ребенка, решении жилищных и бытовых проблем;

9.3. 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;

9.4. 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;

9.5. 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 до 14 календарных дней в течение года. Иная продолжительность отпусков без сохранения заработной платы, включаемых в рабочий год, может быть установлена коллективным договором (но не более 30);

9.6. 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;

9.7. ежегодно проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников;

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

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

9.10. оказывать содействие и практическую помощь Белорусскому физкультурно-спортивному клубу «Волат» Министерства промышленности Республики Беларусь, предоставлять материально-техническую и спортивную базы организаций Министерства промышленности Республики Беларусь, 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 и др.;

9.11. стороны коллективного договора включают в коллективные договоры нормы по осуществлению выплат работникам организаций, участвующим в рабочее время в спортивных соревнованиях и туристических слетах, проводимых Профсоюзом «БЕЛПРОФМАШ» совместно с Белорусским физкультурно-спортивным клубом «Волат» Министерства промышленности Республики Беларусь и других культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях, в размере не ниже среднего заработка (за каждый день участия), а также по оплате затрат на проезд участников к месту их проведения и обратно, проживание;

9.12. рекомендовать включать в коллективные договоры нормы морального и материального стимулирования работников, ведущих здоровый образ жизни, занимающихся физической культурой и спортом;

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

9.14. рекомендовать включать в коллективные договоры организаций положения по выделению средств на ремонт и содержание спортивных объектов;

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



РАЗДЕЛ X. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЛЬЕМ, ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО

Стороны договорились:

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 условии отсутствия 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.

РАЗДЕЛ XI. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА

Стороны договорились:

11.1. наниматели и должностные лица обязаны соблюдать права профсоюза, предусмотренные Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХП «О профессиональных союзах», Трудовым кодексом Республики Беларусь, другими актами законодательства, настоящим Соглашением и коллективными договорами;

11.2. наниматели:

11.2.1. предоставляют возможность работникам Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ», его организационных структур, в установленном порядке, посещать организации, где работают члены Профсоюза;

11.2.2. предоставляют Профсоюзу «БЕЛПРОФМАШ», его организационным структурам, первичным профсоюзным организациям 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 для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, 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 кредитов банков;

11.2.6. предоставляют освобожденным и штатным профсоюзным работникам равное право пользования социальными и трудовыми гарантиями, правами, льготами в соответствии с коллективным договором, как и другим работникам организации.

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

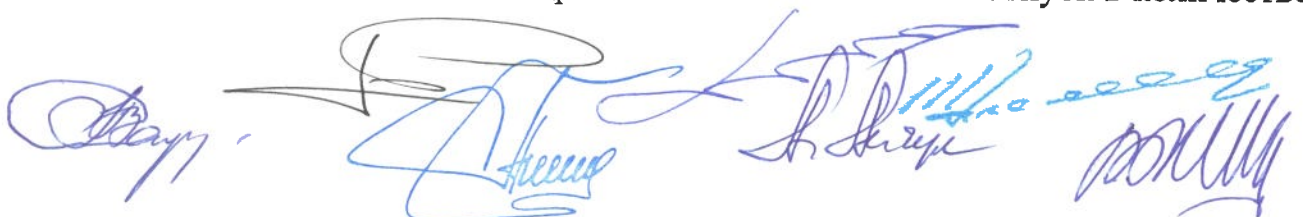
В отношении работников, избранных председателями первичных профсоюзных организаций и неосвобожденных от работы, в период осуществления их полномочий не допускают изменение существенных условий труда без согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Включают в непрерывный стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск и доплаты за продолжительный стаж работы в организации, время работы в профсоюзных органах соответствующей организации;

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 выполнения ими общественной работы в организации, за членами профсоюза, уполномоченными вести переговоры по заключению, изменению и контролю за выполнением коллективных договоров, 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 поощрительный 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 по коллективным переговорам, рассмотрению трудовых споров, примирительных комиссий на срок их полномочий в выборных органах;

11.2.10. увольнение по истечению срока действия контракта, 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 организации, членами комиссий по коллективным переговорам, рассмотрению трудовых споров, примирительных комиссий – 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 по коллективным переговорам, рассмотрению трудовых споров, примирительных комиссий, уполномоченных в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь, на осуществление общественного контроля, 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.

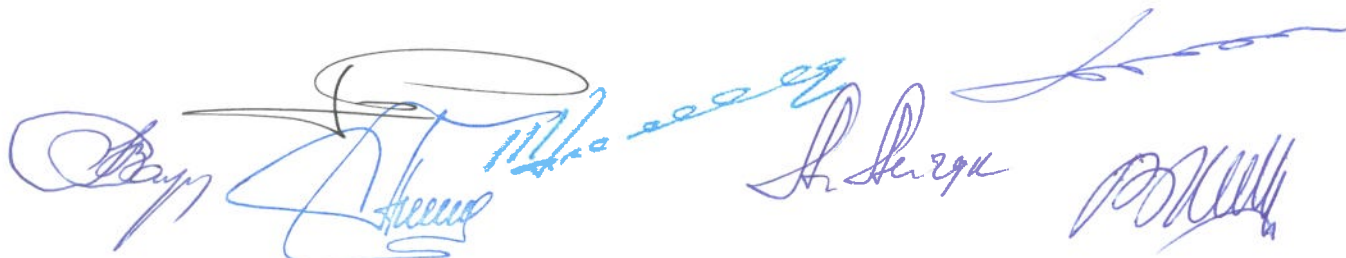
При повторном совершении в течение года дисциплинарного проступка работниками, избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы (за исключением руководителей профсоюзных органов), наниматель привлекает их к дисциплинарной ответственности самостоятельно;

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

РАЗДЕЛ XII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

Стороны договорились:

12.1. организация контроля за выполнением принятых Сторонами обязательств и применением установленных Соглашением норм, гарантий и льгот осуществляется отраслевым Советом по трудовым и социальным вопросам, действующим на основании положения;



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.

По поручению Сторон Соглашение подписали от:

Министерства
промышленности
Республики
Беларусь

Государственного
военно-
промышленного
комитета
Республики
Беларусь

Республиканской
ассоциации
предприятий
промышленности
«БелАПП»

Белорусского
профессионального союза
работников отраслей
промышленности
«БЕЛПРОФМАШ»

Министр
промышленности
Республики
Беларусь

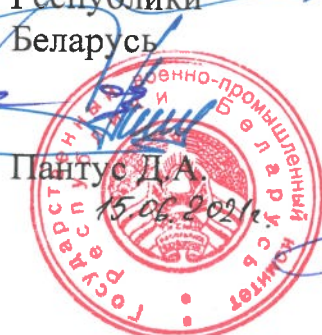
Председатель
Государственного
военно-
промышленного
комитета
Республики
Беларусь

Председатель
Республиканской
ассоциации
предприятий
промышленности
«БелАПП»

Председатель
Белорусского
профессионального союза
работников отраслей
промышленности
«БЕЛПРОФМАШ»



Пархомчик П.А.



Пантус Д.А.



Харлап А.Д.



Курсевич В.В.