

ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Белорусским профессиональным союзом работников отраслей
промышленности «БЕЛПРОФМАШ» и Государственным комитетом по
стандартизации Республики Беларусь
на 2026 – 2028 годы

Раздел I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Тарифное соглашение (далее – Соглашение) заключено между Белорусским профессиональным союзом работников отраслей промышленности «БЕЛПРОФМАШ» (далее – Профсоюз «БЕЛПРОФМАШ») и Государственным комитетом по стандартизации Республики Беларусь (далее – Госстандарт), именуемыми в дальнейшем Сторонами.

Профсоюз «БЕЛПРОФМАШ» представляет интересы работников – членов Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ» системы Госстандарта.

Госстандарт представляет интересы нанимателей в территориальных органах и организациях, подчиненных Госстандарту, в которых созданы первичные организации Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ» (далее – организации, подчиненные Госстандарту).

1.2. Настоящее Соглашение является нормативным актом.

Предметом Соглашения являются установление принципов 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 организаций системы Госстандарта, повышения жизненного уровня работников, соблюдения их законных прав и интересов и создания системы всесторонней социальной защиты работников.

1.3. Соглашение заключено в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах», Положением о Государственном комитете по стандартизации Республики Беларусь, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 июля 2006 г. № 981, Уставом Белорусского профессионального союза работников отраслей промышленности «БЕЛПРОФМАШ», Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2025 – 2027 годы, другими законодательными актами Республики Беларусь на основе принципов социального партнерства, сотрудничества и равноправия сторон и устанавливает социально-трудовые гарантии и преимущества для работников – членов профсоюза, от имени которых оно заключено.

1.4. Основными принципами социального партнерства признаются:

1) равноправие сторон;

 Е.М. Моргунова

 В.В. Курсевич

- 2) соблюдение норм законодательства;
- 3) полномочность принятия обязательств;
- 4) добровольность принятия обязательств;
- 5) учет реальных возможностей в принятии реальных обязательств;
- 6) обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;
- 7) отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- 8) взаимное информирование Сторон по вопросам, связанным с реализацией настоящего Соглашения.

1.5. Сфера действия настоящего Соглашения определяется Сторонами в пределах их полномочий и с учетом соблюдения законодательства Республики Беларусь.

На государственных гражданских служащих действие настоящего Соглашения распространяется в части положений, не противоречащих актам законодательства, которые регулируют отношения, связанные с государственной службой в Республике Беларусь.

1.6. Положения Соглашения устанавливают общеобязательные принципы трудовых, социально-экономических и связанных с ними отношений.

Коллективные договоры разрабатываются в соответствии с настоящим Соглашением и распространяются на всех работников – членов Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ», от имени которых они заключены, а также на освобожденных и штатных профсоюзных работников.

Коллективные договоры могут содержать более льготные по сравнению с настоящим Соглашением трудовые и социально-экономические условия и гарантии, в том числе за счет средств, полученных от осуществления приносящей доходы деятельности, и других источников, не запрещенных законодательством.

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

1.8. В случае отсутствия в организации коллективного договора стороны руководствуются настоящим Соглашением.

1.9. Положения настоящего Соглашения применяются при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

1.10. В целях обеспечения исполнения принятых Сторонами обязательств, организации контроля за применением установленных настоящим Соглашением

гарантий и преимуществ, Стороны создают Отраслевой совет по трудовым и социальным вопросам (далее – Совет), который по предложению одной из Сторон в двухнедельный срок рассматривает возникающие вопросы по настоящему Соглашению.

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

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

1.12. Настоящее Соглашение заключается сроком на три года и вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового Соглашения, но не более шести месяцев после окончания срока его действия. С согласия Сторон действие Соглашения может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза.

Продление срока действия Соглашения оформляется дополнительным соглашением к нему.

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

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

Раздел II ОБЕСПЕЧЕНИЕ СТАБИЛЬНОЙ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПОДЧИНЕННЫХ ГОССТАНДартУ

2.1. Госстандарт:

2.1.1. осуществляет меры, направленные на обеспечение дальнейшего развития и наращивания объемов оказываемых услуг, выполняемых работ;

2.1.2. координирует работу по реализации научно-технических программ, установленных льгот по налогам, финансированию программ из бюджета и других мер государственной поддержки, стремится создавать благоприятные условия для прямых отечественных и иностранных инвестиций и кредитов;

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


Е.М. Моргунова


В.В. Курсевич

2.1.4. способствует эффективной адаптации работников и формированию ответственного отношения к труду путем развития института наставничества, применения новых стандартов адаптации сотрудников на местах.

2.2. Профсоюз «БЕЛПРОФМАШ»:

2.2.1. содействует повышению заинтересованности в результатах труда, укреплению дисциплины, порядка и организованности в организациях, подчиненных Госстандарту, добивается реализации мер, направленных на обеспечение безопасных условий труда, повышения социальной защищенности работников и членов их семей, оздоровления работников, участвует в подготовке решений, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права;

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

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

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

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

2.2.6. оказывает методическую помощь нанимателям по выстраиванию отношений с профсоюзными организациями на принципах социального партнерства.

2.3. Организации, подчиненные Госстандарту:

2.3.1. предусматривают в локальных правовых актах ограничение материальной ответственности для работников в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше его среднего месячного заработка, для руководителей организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей – в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных статьей 404 Трудового кодекса Республики Беларусь;

2.3.2. проводят работу по улучшению жилищных условий своих работников.

Решение о постановке на очередь по улучшению жилищных условий, снятии с очереди принимается с участием профсоюзного комитета. При принятии решения о выделении строящегося жилого помещения организации, подчиненные

Госстандарту, стремятся к удешевлению строительства, а в случае невозможности удешевления рассматривают вопрос о предоставлении ссуды для строительства или приобретения жилья в размере и на условиях, предусмотренных коллективным договором.

Раздел III ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились:

3.1. Проводить совместную работу, направленную на обеспечение трудовых и социально-экономических прав работников, на справедливое и достойное вознаграждение за труд, а также по совершенствованию нормирования труда.

3.2. Применять эффективные и гибкие системы оплаты труда, учитывающие вклад каждого работника в конечные результаты деятельности организаций, подчиненных Госстандарту, и направленные на мотивацию высокопроизводительного труда.

3.3. Формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе стимулирующие и компенсирующие выплаты, устанавливать на основании законодательства, коллективного договора, иных локальных правовых актов.

В отношении государственных гражданских служащих формы, системы и размеры оплаты труда устанавливаются в соответствии с законодательством.

Производить оплату труда работников на основе:

тарифных ставок (тарифных окладов), определяемых коллективным договором;

должностных окладов (окладов), определяемых в соответствии с законодательством.

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

Размеры оплаты труда руководителей организаций, подчиненных Госстандарту, определяются по соглашению сторон при заключении трудового договора в случаях, предусмотренных законодательством (за исключением государственных гражданских служащих).

3.4. Отнесение выполняемых работ к должностям служащих (профессиям рабочих), разрядам и наличие у работника соответствующей квалификации определять в соответствии с квалификационными справочниками, профессиональными стандартами, утверждаемыми Правительством Республики Беларусь, или уполномоченным им органом, нормативными правовыми актами, регламентирующими деятельность работников по отдельным должностям служащих.

3.5. При введении новых условий оплаты труда не допускать снижения размеров заработной платы работников на момент их введения.

 Е.М. Моргунова

 В.В. Курсевич

3.6. Производить выплату заработной платы не реже двух раз в месяц, как правило, не позднее 25-го числа месяца, следующего за отчетным. Конкретные сроки выплаты заработной платы определяются коллективным договором.

3.7. Осуществлять организацию работы по нормированию труда с участием профсоюза.

О введении новых норм времени (выработки) и их пересмотре по технологическим и экономическим причинам предупреждать работников не позднее чем за один месяц.

Устанавливать пониженные нормы времени (выработки) беременным женщинам, молодым работникам, инвалидам, иным работникам с учетом физиологических и половозрастных факторов. Конкретные размеры снижения норм времени (выработки) определяются в коллективном договоре.

3.8. Информировать Госстандарт, Профсоюз «БЕЛПРОФМАШ» о фактах несвоевременной выплаты заработной платы работникам.

3.9. Предусматривать в коллективных договорах сохранение заработной платы работникам, участвующим в рабочее время с согласия нанимателя в реализации образовательных программ, в том числе обучающих курсов, семинаров, лекций, организованных научно-производственным республиканским унитарным предприятием «Белорусский государственный институт стандартизации и сертификации» и (или) иной организацией, подчиненной Госстандарту.

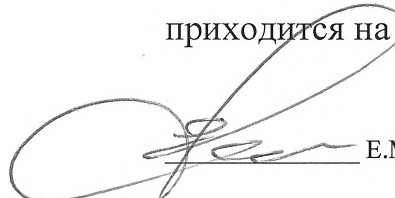
3.10. В организациях, подчиненных Госстандарту, основной целью деятельности которых является получение прибыли, в зависимости от эффективности хозяйствования в пределах имеющихся финансовых возможностей, если иное не установлено законодательством: /*/

3.10.1. повышать тарифные ставки (тарифные оклады) работников, образованных с применением тарифной ставки первого разряда или без ее применения, в порядке, определенном коллективным договором, или по решению нанимателя, согласованному с профсоюзом.

При применении в организации тарифной ставки первого разряда обеспечивать ее размер не ниже 30 процентов месячной минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь;

3.10.2. производить изменение формы, системы и размеров оплаты труда работников, в том числе стимулирующих и компенсирующих выплат, с участием профсоюза (за исключением руководителя организации);

3.10.3. устанавливать за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов), в ночную смену при сменном режиме работы доплату не ниже 40 процентов часовой тарифной ставки (тарифного оклада) работника. При этом ночной сменой считается смена, в которой более 50 процентов времени приходится на ночное время;

 Е.М. Моргунова

 В.В. Курсевич

3.10.4. в случаях простоя из-за временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т.д.) оплату простоя работникам производить в размере 100 процентов тарифной ставки (тарифного оклада) за весь период остановки в порядке, определяемом коллективным договором.

В случае простоя, указанного в части первой настоящего подпункта, временно переводить работников на другую работу с их письменного согласия с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника, предоставляется с согласия работника отпуск с частичным сохранением заработной платы. Размер сохраняемой заработной платы определяется коллективным договором;

3.10.5. создавать резервный фонд заработной платы за счет прибыли, остающейся в распоряжении организации после уплаты налогов и других обязательных платежей в бюджет, в размере до 25 процентов годового фонда заработной платы. Конкретный размер резервного фонда, основания, порядок его создания и использования определяются коллективным договором;

3.10.6. обеспечивать минимальный размер оплаты труда в нормальных условиях при выполнении установленной нормы труда не ниже уровня 150 процентов минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь;

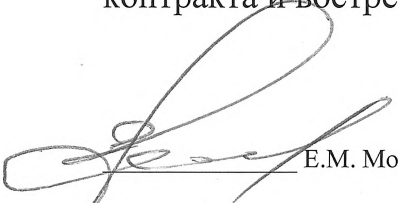
3.10.7. в случае задержки выплаты заработной платы и других выплат, установленных локальными правовыми актами, производить индексацию несвоевременно выплаченных сумм в полном размере на момент выплаты на индекс потребительских цен.

Индексация заработной платы в связи с инфляцией при превышении пятипроцентного порога индекса потребительских цен производится в соответствии с коллективным договором, но не ниже норматива, устанавливаемого законодательством.

3.11. Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры при наличии финансовых возможностей положения, предусматривающие:

оказание материальной помощи работникам на удешевление питания, проезд в городском общественном транспорте, расходы по оплате коммунально-бытовых услуг и иные цели /*/;

установление единовременных выплат работникам, достигшим общеустановленного пенсионного возраста, при заключении ими контракта. Размер таких выплат определяется в зависимости от срока заключаемого контракта и востребованности должности служащего (профессии рабочего);


Е.М. Моргунова


В.В. Курсевич

недопущение снижения размеров оплаты труда, в том числе стимулирующих выплат, работникам после достижения ими общеустановленного пенсионного возраста;

осуществление выплаты заработной платы из расчета не менее тарифной ставки первого разряда, установленной в организации, но не ниже размера, гарантированного законодательством, 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. За работниками, направленными нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, стажировку, обучение вторым профессиям в очной (дневной) форме обучения сохраняется средний заработок.

3.12. Профсоюз «БЕЛПРОФМАШ» отстаивает интересы своих членов в области оплаты труда в соответствии с законодательством и настоящим Соглашением.

Раздел IV РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились:

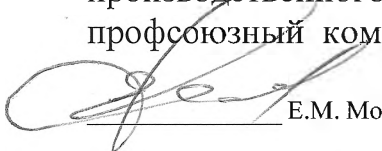
4.1. полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников устанавливается в соответствии с законодательством о труде;

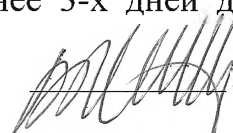
4.2. режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), которые утверждаются нанимателем по согласованию с профсоюзом:

4.2.1. перенос нанимателем выходного дня, предусмотренного правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), на другую календарную неделю признается изменением режима рабочего времени, допускается только по согласованию с профсоюзом и доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие;

4.2.2. привлечение работника к сверхурочной работе, работе в выходные дни допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных статьями 121 и 143 Трудового кодекса Республики Беларусь;

4.3. в случае временной приостановки производства по причинам производственного или экономического характера наниматели информируют профсоюзный комитет о принятом решении не позднее 3-х дней до начала ее


Е.М. Моргунова


В.В. Курсевич

реализации, кроме случаев, когда эти решения принимаются вследствие экстренной остановки производства;

4.4. перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, порядок, условия и продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день определяются коллективным договором;

4.5. трудовые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым нанимателем по согласованию с профсоюзом не позднее 5 января, если иной срок не установлен коллективным договором;

4.5.1. суммирование трудовых отпусков производится путем присоединения к основному отпуску дополнительных отпусков, если иное не предусмотрено законодательством;

4.5.2. в случаях, предусмотренных коллективным договором, трудовой отпуск по соглашению сторон может быть:

разделен более чем на 2 части, при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней;

предоставлен работнику до истечения шести месяцев его работы;

4.5.3. случаи, когда наниматель обязан запланировать трудовой отпуск по желанию работника или в определенное время при составлении графика отпусков, определяются коллективным договором;

4.5.4. 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;

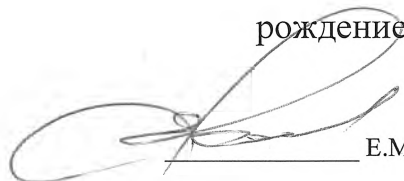
4.6. как правило, при предоставлении трудового отпуска или его части работнику производится единовременная выплата (материальная помощь) на оздоровление в порядке и размере, определяемом коллективным договором или локальным правовым актом нанимателя;

4.7. порядок, условия предоставления и продолжительность дополнительного отпуска за стаж работы в организации определяется коллективным договором;

4.8. отпуска по семейно-бытовым причинам предоставляются на условиях, предусмотренных коллективным договором, в следующих случаях:

заключение брака – не более 3 календарных дней;

рождение ребенка – не более 3 календарных дней;


Е.М. Моргунова


В.В. Курсевич

проводы на срочную военную службу по призыву – матери (отцу, опекуну, попечителю), супруге – 1 календарный день;

смерть членов семьи – не более 3 календарных дней, а также (при необходимости) дни на время проезда к месту похорон и обратно;

матери (отцу, опекуну, попечителю), чьи дети идут в школу в первый класс – 1 сентября (день проведения линейки);

в иных случаях, предусмотренных коллективным договором.

Условия сохранения среднего заработка за время отпусков по семейно-бытовым причинам определяются коллективным договором /*/;

4.9. рекомендовать включать в коллективные договоры положения по обеспечению оздоровления работников, принимать участие в удешевлении путевок для направления членов семьи в детские оздоровительные лагеря, исходя из финансово-экономических возможностей организации /*/.

Принимать меры по ежегодному оздоровлению работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Включать представителей профсоюзного комитета в состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению.

4.10. Принимать меры по расширению применения системы горячего питания работников в столовых, буфетах, кафе и прочее.

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

4.11. Создавать условия для удешевления питания работников за счет средств организаций /*/.

Раздел V РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны договорились:

5.1. Участвовать в реализации Государственной программы «Сбалансированный рынок труда» на 2026 – 2030 годы.

5.2. Разработку и принятие локальных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы работников, осуществлять с участием профсоюза.

5.3. Наниматели при заключении (продлении) трудовых договоров (контрактов) руководствуются нормативными правовыми актами, регламентирующими трудовые отношения. Условия трудового договора (контракта), ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, признаются недействительными.

Обсуждение содержания контракта работника – члена Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ» производится с участием представителя профсоюзного комитета.

Не допускать заключения с гражданами гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг и создание объектов интеллектуальной собственности, содержащих признаки трудовых правоотношений и фактически регулирующих трудовые отношения между работником и нанимателем.

5.4. Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

5.5. Заключение контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден в порядке и сроки, определенные законодательством. В день предупреждения о переводе на контрактную форму найма наниматель обязан вручить работнику проект контракта.

5.6. При заключении контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, заключении (продлении) нового контракта с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста осталось не более трех лет, наниматель обязан, с согласия работника, продлить с ним трудовые отношения на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста.

5.7. Заключать (продлевать) контракт в пределах пятилетнего срока его действия с работником, не достигшим общеустановленного пенсионного возраста, 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.

5.8. 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 ним трудовой договор на неопределенный срок.

5.9. Расторжение трудового договора (контракта) с работником по инициативе нанимателя в соответствии с пунктом 4 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь производится с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Коллективным договором организации могут предусматриваться иные случаи расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

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

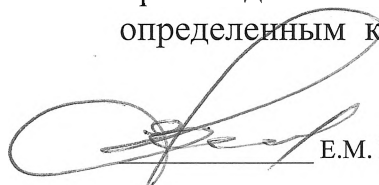
5.11. Контракт (срочный трудовой договор) может быть расторгнут по требованию работника досрочно в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, контрактом (срочным трудовым договором).

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

Работник обязан обосновать уважительность причин увольнения и письменно предупредить об этом нанимателя.

5.12. В случае сокращения численности или штата работников расторжение трудового договора (контракта) допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу в соответствии с его квалификацией, в том числе с переобучением за счет средств нанимателя.

5.13. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса Республики Беларусь) лицам, избранным в состав профсоюзных органов, одиноким родителям (мать, отец, не состоящие в браке, воспитывающие несовершеннолетних детей), опекунам (попечителям), не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, работникам, получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве не по вине работника, а также другим категориям работников, определенным коллективным договором.



Е.М. Моргунова



В.В. Курсевич

5.14. Не допускается увольнение по сокращению численности или штата работников, добросовестно работающих и не допускающих нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, отработавших в организации не менее 10 лет, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста осталось не более трех лет.

5.15. Наниматели предоставляют работникам, по их просьбе, в период срока уведомления об увольнении по сокращению численности или штата работников свободное от работы время для поиска работы.

Порядок предоставления свободного от работы времени и условия сохранения среднего заработка определяются коллективным договором /*/.

5.16. Ликвидация или реорганизация организаций, их структурных подразделений, полная или частичная приостановка производства по инициативе нанимателя, собственника или уполномоченного им органа управления, влекущие сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, осуществляется при условии предварительного уведомления профсоюза и проведения с ним переговоров по соблюдению прав и интересов граждан.

5.17. Работникам, пострадавшим в результате несчастного случая на производстве, приведшего к стойкой утрате трудоспособности или получившим профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка на условиях, определенных коллективным договором /*/.

5.18. Предусматривать гарантии при прохождении профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки на весь период обучения по профессиям, необходимым организации, за счет средств нанимателя с сохранением среднего заработка /*/.

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

Раздел VI ОХРАНА ТРУДА

6.1. Наниматели:

обеспечивают реализацию в организациях, подчиненных Госстандарту, профилактических мер, направленных на предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, обеспечению работников средствами индивидуальной защиты, отвечающими требованиям качества и защитным свойствам;

 Е.М. Моргунова

 В.В. Курсевич

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

совершенствуют работу по созданию здоровых и безопасных условий труда, соблюдению производственно-технологической дисциплины и безопасности производственной деятельности, а также профилактике производственного травматизма в рамках Концепции «нулевого травматизма»;

проводят разъяснительную работу в трудовых коллективах по вопросам личной безопасности и состояния здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, содействуют обучению работников методам оказания первой помощи при состояниях, представляющих угрозу для жизни и (или) здоровья;

обеспечивают в рамках компетенции финансирование мероприятий по охране труда;

обеспечивают проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с законодательством с включением в состав аттестационной комиссии представителя профсоюза;

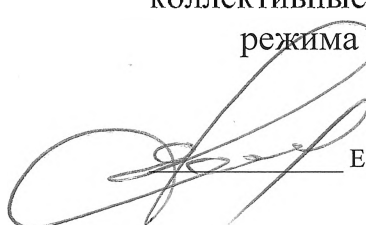
оказывают содействие проведению общественного контроля по вопросам охраны труда.

6.2. Стороны настоящего 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.

6.3. Наниматели и первичные профсоюзные организации включают в коллективные договоры нормы, касающиеся:
режима труда и отдыха работников;



Е.М. Моргунова



В.В. Курсевич

выделения в необходимых объемах финансовых средств (в размере не менее 3% от фонда оплаты труда) /*/, оборудования и материалов для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

применения мер 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;

выдачи работникам средств индивидуальной защиты сверх установленных норм;

порядка предоставления, продолжительности дополнительных специальных перерывов в течение рабочего дня, включаемых в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах) работникам, выполняющим работы на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года, а также отдельных видов работ, наряду с перерывом для отдыха и питания, видов работ, за которые такие перерывы предоставляются.

6.4. Общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда осуществляется через общественных инспекторов по охране труда, других уполномоченных представителей профсоюзов в рамках, предусмотренных законодательством, в формах:

проведения проверок в случаях, установленных законодательными актами;

осуществления мероприятий по наблюдению, анализу, оценке соблюдения трудовых и социально-экономических прав работников (мониторинг), участия в работе коллегиальных органов, комиссий и в иных формах, предусмотренных законодательством, коллективными договорами (соглашениями), не связанных с проведением проверок.

Наниматели беспрепятственно предоставляют информацию по вопросам охраны труда, рассматривают выданные рекомендации по устранению выявленных нарушений, и информируют общественных инспекторов по охране труда, других уполномоченных представителей профсоюзов в установленном порядке о результатах рассмотрения.

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.

Представители профсоюзной организации и представители нанимателя изучают и рассматривают случаи отказа работника от выполнения работ, которые непосредственно угрожают жизни и здоровью его и окружающих, непредоставления необходимых средств индивидуальной защиты.

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

Внеочередная аттестация (переаттестация) может быть проведена в течение 6 месяцев после изменения условий труда работников при наличии инициативы профсоюза о проведении аттестации.

6.6. 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.

6.7. 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, а также с учетом вредных и (или) опасных производственных факторов, 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 (тарифного оклада).

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в переводе на другую работу, наниматель с его согласия обязан перевести на другую имеющуюся работу, соответствующую заключению врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии, 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 законодательством. В организациях могут создаваться комиссии по контролю качества средств индивидуальной защиты.

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

Работникам, работающим на открытом воздухе или в необогреваемых помещениях, где температура ниже санитарных норм, наниматель выдает средства индивидуальной защиты от пониженных температур, а с наступлением теплого периода 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 обслуживание работников:

6.9.1. обеспечение санитарно-бытового 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, комнаты

отдыха, а при необходимости – комнаты для приема пищи, психологической разгрузки. Также нанимателем обеспечивается наличие аптечек первой помощи, контроль за их комплектацией не менее норм, установленных Министерством здравоохранения Республики Беларусь, и соблюдением сроков годности лекарственных средств;

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. наниматель бесплатно по установленным нормам выдает молоко или другие равноценные пищевые продукты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Коллективными договорами предусматриваются условия и порядок замены их выдачи на выплату денежной компенсации на их приобретение.

В служебных командировках или при разъездном характере работы работникам, выполняющим работы, дающие право на обеспечение молоком, выплачивается денежная компенсация на его приобретение на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

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

6.10. Наниматели организуют и проводят обучение по вопросам охраны труда с членами комиссий по охране труда организаций, уполномоченными лицами и общественными инспекторами по охране труда, а также иными работниками за счет средств организаций.

6.11. Наниматель по форме и в сроки, установленные нормативными правовыми актами, сообщает в Профсоюз «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 Профсоюз «БЕЛПРОФМАШ» (в том числе, оформленных актом о непроизводственном несчастном случае формы НП).

Наниматель информирует профсоюз о каждом выявленном случае профессионального заболевания и несчастном случае на производстве.

6.12. 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), работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

При отказе от выполнения порученной работы по указанным основаниям работник обязан незамедлительно письменно сообщить работодателю, предоставляющему работу гражданам по трудовым договорам, либо уполномоченному должностному лицу нанимателя о мотивах такого отказа, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, за исключением выполнения вышеуказанной работы.

Такой отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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.

6.13. 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;

предусматривает в коллективном договоре сохранение среднего заработка 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 с заместителем руководителя организации или лицом, на которое возложены обязанности специалиста по охране труда, в сроки и в размере, установленные коллективным договором, поощряет общественных инспекторов по охране труда и (или)

уполномоченных лиц за добросовестное исполнение своих общественных обязанностей по осуществлению контроля за состоянием и условиями труда;

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

6.14. 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.

6.15. В целях содействия реализации трудовых и социально-экономических интересов работников, в том числе предоставления работникам более льготных условий, чем это предусмотрено законодательством, укрепления производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и повышения ответственности работников в части соблюдения установленных законодательством требований по охране труда, Стороны договорились включать в коллективные договоры следующие положения:

6.15.1. 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 погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, материальной помощи в размере не менее десяти годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, кроме случаев, единственной причиной которых стало состояние алкогольного опьянения либо состояние, вызванное потреблением наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических или других одурманивающих веществ, а также когда причиной несчастного случая стало исключительно нарушение (несоблюдение) погибшим на производстве работником элементарных требований предусмотрительности и безопасности; нарушение (несоблюдение) требований нормативных правовых актов, в том числе технических нормативных правовых актов, являющихся в соответствии с законодательными актами и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь обязательными для соблюдения, технических регламентов Таможенного союза и Евразийского экономического союза, локальных правовых актов, по которым застрахованный прошел обучение и (или) проинструктирован в порядке, установленном законодательством, если с учетом конкретной обстановки он предвидел возможность наступления вредных для себя последствий, но легкомысленно



надеялся, что они не наступят, что подтверждено результатами расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, за исключением случаев, когда несчастный случай произошел в период прохождения потерпевшим (заболевшим) стажировки по вопросам охраны труда или до прохождения им первичной проверки знаний по вопросам охраны труда (если проведение такой проверки требуется в соответствии с законодательством), а также при отсутствии у потерпевшего (заболевшего) допуска к самостоятельной работе в установленном порядке;

работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

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

Порядок и условия выплаты материальной помощи, в том числе ее выплаты частями, определяются коллективным договором;

6.15.2. 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.

6.15.3. принимают меры:

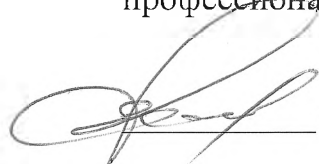
по обеспечению занятости и трудоустройству работников, получивших в период работы в организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

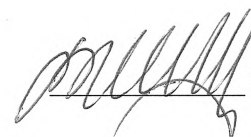
по недопущению повторения несчастных случаев на производстве со смертельным и тяжелым исходами;

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

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

6.16. В случае гибели работника на производстве производить выплату финансовых средств детям (в том числе усыновленным (удочеренным), пасынкам и падчерицам) до достижения совершеннолетия, а обучающимся, получающим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее образование в

 Е.М. Моргунова

 В.В. Курсевич

дневной форме, – до окончания обучения на дневных отделениях учебных заведений (размер и порядок выплаты определяется коллективным договором) /*/.

Раздел VII ТРУД ЖЕНЩИН, РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Стороны договорились:

7.1. Предусматривать в коллективных договорах благоприятные условия для работников с семейными обязанностями, совмещения профессиональных функций и равноправного родительства.

7.2. Применять гибкие формы занятости (установление неполного рабочего времени, дистанционной работы, надомного труда, режима гибкого рабочего времени и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет.

7.3. Сохранять трудовые отношения с работниками, добросовестно работающими и не имеющими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины: одинокими родителями (мать, отец, не состоящие в браке), опекунами (попечителями), воспитывающими несовершеннолетних детей, – до достижения совершеннолетнего возраста находящихся на их иждивении детей, а также до достижения возрастом 23-х лет, обучающимися на дневной форме обучения, в том числе в учреждениях образования государств – членов Евразийского экономического союза для получения первого высшего или среднего специального образования;

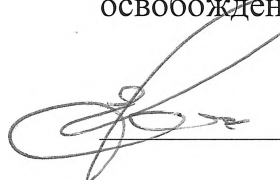
7.4. Контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, не заключать, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

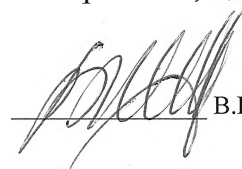
Контракт с беременной женщиной с ее согласия продлевать на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

7.5. Заключать (продлевать) 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.

7.6. Заключать (продлевать) контракт с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, 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.

7.7. Предоставлять работнику для прохождения диспансеризации дни освобождения от работы с сохранением за ним места работы, должности

 Е.М. Моргунова

 В.В. Курсевич

служащего (профессии рабочего) и среднего заработка в соответствии с законодательством.

Условия и порядок предоставления документа установленной формы, подтверждающего прохождение работником диспансеризации, определяются коллективным договором.

7.8. Рекомендовать включать в коллективные договоры при наличии финансовых возможностей положения, предусматривающие:

7.8.1. поощрение женщин-работниц к праздничным дням: День женщин – 8 Марта и День матери – 14 октября, а также мужчин-работников к праздничным дням: День защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь – 23 февраля и День отца – 21 октября;

7.8.2. производство доплат работникам, имеющим на иждивении троих и более детей в возрасте до 18 лет, детей-инвалидов, а также одиноким матерям (отцам), опекунам на содержание детей в детских дошкольных учреждениях до 0,15 минимальной заработной платы /*/;

7.8.3. оказание ежемесячной материальной помощи матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет /*/;

7.8.4. ежемесячно предоставлять один свободный от работы день в месяц 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 /*/.

7.9. Принимать участие по выработке и внедрению в трудовых коллективах системы мер по проведению воспитательной работы с лицами, обязанными возмещать расходы государства по содержанию детей, находящихся на государственном обеспечении.

7.10. Оказывать содействие Совету по работе среди женщин Белорусского профессионального союза работников отраслей промышленности «БЕЛПРОФМАШ» в осуществлении его деятельности.

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

Стороны договорились:

8.1. Приоритетным направлением совместной деятельности Сторон настоящего Соглашения считать закрепление молодых работников в организациях, подчиненных Госстандарту, 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

 Е.М. Моргунова

 В.В. Курсевич

поддержку молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.2. Наниматели с участием профсоюзов:

разрабатывают и закрепляют в локальных правовых актах нормы о дополнительном стимулировании труда молодых специалистов;

включают в коллективные договоры положения о социальных гарантиях и льготах молодым работникам, в том числе при создании семьи, рождении ребенка, решении жилищных и бытовых проблем;

предусматривают в коллективных договорах нормы морального и материального стимулирования работников, ведущих здоровый образ жизни, занимающихся физической культурой и спортом.

8.2.1. работникам при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами, предоставляется отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью, определяемой законодательством о труде, а для работников, не имеющих направления (заявки), – без сохранения заработной платы либо с частичной оплатой, определяемой коллективным договором;

8.2.2. распространяют действие гарантий и льгот, предусмотренных статьями 215, 216, 220 Трудового кодекса Республики Беларусь, на работников, 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 организации, на условиях, установленных коллективным договором /*/;

8.2.3. предусматривают включение 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 по специальностям, необходимым для осуществления производственно-хозяйственной деятельности организации, на период экзаменационных сессий и превышающих 14 календарных дней в течение года (но не более 30) /*/;

8.2.4. при наличии денежных средств в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, производят 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 /*/.

 Е.М. Моргунова

 В.В. Курсевич

8.3. Рекомендовать включать в коллективные договоры при наличии финансовых возможностей положения, предусматривающие:

8.3.1. установление молодым рабочим дифференцированно (в зависимости от характера и сложности профессии) пониженных норм выработки с начала их самостоятельной работы без уменьшения размера заработной платы. Размер и период предоставления пониженных норм выработки определяются в коллективном договоре /*/;

8.3.2. включение в стаж работы в организации времени обучения по специальности, должности служащего (профессии рабочего), по которой работник работает в организации, а также период прохождения срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в этой же организации и возвратился на прежнее место работы в течение трех месяцев после увольнения с военной службы) /*/;

8.3.3. при заключении контрактов с молодыми специалистами повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 15 процентов и предоставлять дополнительный отпуск до 3-х календарных дней;

8.3.4. оказание адресной поддержки работникам, впервые принятым на работу после окончания учреждений образования /*/;

8.3.5. предусматривать для молодых работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, предоставление займов на строительство и приобретение жилых помещений /*/.

8.4. Организовывать:

проведение конкурсов профессионального мастерства среди работников;

проведение отраслевых культурно-массовых, спортивно-оздоровительных и других мероприятий (смотр-конкурс художественной самодеятельности, спартакиаду и т.п.);

совместные мероприятия, посвященные профессиональным праздникам и праздничным датам (День стандартизации, Всемирный день метрологии, Всемирный день аккредитации, Международный день энергосбережения, Всемирный день качества и другим);

8.5. Предусматривать в коллективных договорах при наличии денежных средств нормы по сохранению среднего заработка за работниками, участвующими в рабочее время в спортивных соревнованиях и туристических слетах, проводимых Профсоюзом «БЕЛПРОФМАШ», других культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях, а также оплате проезда участников к месту их проведения и обратно, проживания.

8.6. Рекомендовать нанимателям осуществлять профилактическую сезонную вакцинацию работников на условиях, предусмотренных коллективным договором.


Е.М. Моргунова


В.В. Курсевич

8.7. Оказывать Молодежному Совету Белорусского профессионального союза работников отраслей промышленности «БЕЛПРОФМАШ» необходимое содействие в осуществлении его деятельности.

Раздел IX СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

Стороны договорились:

9.1. соблюдать права профсоюза, предусмотренные Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-XII «О профессиональных союзах», Трудовым кодексом Республики Беларусь, другими актами законодательства, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

9.2. Наниматели:

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

9.2.2. представляют Профсоюзу «БЕЛПРОФМАШ» и первичным профсоюзным организациям необходимую информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием организаций в пределах статистической отчетности;

9.2.3. предоставляют первичным профсоюзным организациям в порядке, установленном законодательством, коллективным договором в безвозмездное пользование помещения для выполнения уставных целей и задач, проведения совещаний, собраний (конференций), обучения профсоюзного актива, размещения профсоюзного комитета, 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 организации обеспечивают их бережное и целевое использование.

Наниматели освобождают профсоюзные организации от уплаты начисленной амортизации, земельного налога или арендной платы за земельный участок, налога на недвижимость, на содержание, эксплуатацию, капитальный и текущий ремонт этого недвижимого имущества, санитарное содержание, и другие услуги в порядке, определяемом коллективным договором;

9.2.4. ежемесячно 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

 Е.М. Моргунова

 В.В. Курсевич

работников, заработную плату работников культуры и спорта, состоящих в штате первичных профсоюзных организаций, и иные цели, определяемые коллективным договором, в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы /*/;

9.2.5. обязуются удерживать профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ» по их письменному заявлению и перечислять удержанные взносы одновременно с выплатой заработной платы (в том числе выплачиваемой за счет кредитов банков) безналичным платежом на счет профсоюзной организации;

9.2.6. 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 первичных профсоюзных организаций 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 стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск и доплаты за продолжительный стаж работы в организации, время работы в профсоюзных органах соответствующей организации;

9.2.7. предоставляют работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания их полномочий прежнюю работу (должность служащего, профессию рабочего), а при ее отсутствии с согласия работника – другую равноценную работу (должность служащего, профессию рабочего) в той же организации;

9.2.8. сохраняют средний заработок 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 исполнению 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 на условиях, предусмотренных коллективным договором /*/;

9.2.9. производят заключение и продление контрактов:

с председателями профсоюзных организаций, не освобожденными от основной работы, на срок их полномочий в выборных органах;

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

9.2.10. расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными руководителями профсоюзных организаций и не освобожденными от работы, только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, и общественными инспекторами по охране труда - с согласия профсоюзного органа организации, в которой они состоят на профсоюзном учете.

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

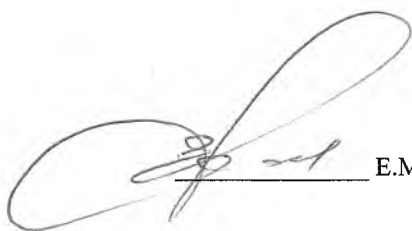
При повторном совершении в течение года дисциплинарного проступка работниками, избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы (за исключением руководителей профсоюзных органов), наниматель привлекает их к дисциплинарной ответственности самостоятельно.

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

9.2.12. привлечение к дисциплинарной ответственности представителей 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;

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

9.2.14. предоставляют неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций свободное от работы время для выполнения общественных обязанностей.



Е.М. Моргунова



В.В. Курсевич

Раздел X ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

10.1. Организация контроля за выполнением настоящего Соглашения осуществляется отраслевым Советом по трудовым и социальным вопросам, созданным Сторонами и действующим на основании Положения.

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

10.3. В случаях неисполнения Сторонами обязательств по настоящему Соглашению каждая из них вправе разрешать коллективный трудовой спор в соответствии с действующим законодательством.

10.4. При обнаружении невыполнения обязательств по настоящему Соглашению члены отраслевого Совета по трудовым и социальным вопросам направляют представление о нарушении настоящего Соглашения лицам, его подписавшим.

В этом случае Стороны настоящего Соглашения обязаны в двухнедельный срок провести взаимные консультации по сути представленных вопросов и принять решение в письменной форме, обязательное для выполнения Сторонами.

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

* В организациях, подчиненных Госстандарту, основной целью деятельности которых является получение прибыли, в зависимости от эффективности хозяйствования в пределах имеющихся финансовых возможностей.

По поручению Сторон настоящее Соглашение подписали от:

Государственного
комитета
по стандартизации
Республики Беларусь



Председатель
Госстандарта

Е.М. Моргунова
12.05.2026

Белорусского
профессионального
союза работников отраслей
промышленности «БЕЛПРОФМАШ»



Председатель
Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ»

В.В. Курсевич
12.05.2026