

ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Белорусским профессиональным союзом работников отраслей
промышленности «БЕЛПРОФМАШ», Министерством промышленности
Республики Беларусь, Государственным военно-промышленным
комитетом Республики Беларусь, Республиканской ассоциацией
предприятий промышленности «БелАПП»
на 2018 – 2020 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»), Министерством промышленности Республики Беларусь, Государственным военно-промышленным комитетом Республики Беларусь и Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП» (далее – Стороны).

1.2. Предмет и цель Соглашения.

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

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

1.3. Правовая основа Соглашения.

Соглашение заключено в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 года «О профессиональных союзах», Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы, Уставами Белорусского профессионального союза работников отраслей промышленности «БЕЛПРОФМАШ» и Республиканской ассоциации предприятий промышленности «БелАПП», Положением о Министерстве промышленности Республики Беларусь, утвержденным

постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 июля 2006 г. № 980 «Вопросы Министерства промышленности Республики Беларусь» и Положением о Государственном военно-промышленном комитете Республики Беларусь, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 8 декабря 2009 г. № 602 «О некоторых вопросах деятельности Государственного военно-промышленного комитета».

1.4. Действие Соглашения.

1.4.1. Действие Соглашения распространяется на всех нанимателей, являющихся членами Республиканской ассоциации предприятий промышленности «БелАПП», на нанимателей, подчиненных Министерству промышленности Республики Беларусь, на нанимателей, входящих в систему Государственного военно-промышленного комитета Республики Беларусь, и в которых созданы первичные организации Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ», работающих у них работников – членов Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ», 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 «БЕЛПРОФМАШ» является единственным полномочным представителем работников – членов Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ» в коллективных переговорах с Нанимателями по заключению, изменению или дополнению коллективного договора.

Действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, по их письменному заявлению,

направленному сторонам, подписавшим коллективный договор. Распространение норм и положений коллективного договора в отношении работников – не членов Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ», определяется сторонами в пределах их полномочий.

1.4.4. Настоящее Соглашение принимается на 2018 – 2020 годы и действует с момента подписания до принятия нового Соглашения.

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 к Соглашению.

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

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

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

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

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

оказывать к праздничным датам, ко Дню пожилых людей единовременную помощь неработающим пенсионерам – бывшим работникам организации, осуществлять иные дополнительные гарантии по социальной защите неработающих пенсионеров – бывших работников организаций, ушедших на пенсию из данной организации;

оказывать содействие и практическую помощь в работе Белорусской общественной организации «Социальная защита ветеранов труда автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения» в соответствии с заключенным договором о сотрудничестве;

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

в случае ликвидации организации или сокращения численности или штата работников возможность досрочного выхода на пенсию (но не более чем за два года до установленного законодательством срока выхода на пенсию) за счет средств организации, сохранение очереди на жилье, право пользования дошкольными учреждениями, детскими лагерями отдыха, медицинским обслуживанием и иные льготы.

РАЗДЕЛ III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Стороны договорились:

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

Оплата труда производится за индивидуальные и коллективные результаты работы и максимальными размерами не ограничивается;

3.1.2. устанавливать тарифные ставки (оклады) работников на основе Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (ЕТС), рекомендаций Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях, других тарифных сеток и систем, определенных коллективными договорами, но не ниже установленных Правительством Республики Беларусь. Тарификацию работ проводить на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), Единого квалификационного справочника должностей служащих (ЕКСД);

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

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

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

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

Размер доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не может быть ниже размера доплат, рассчитанных от тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь;

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 (окладов). Конкретный размер доплаты устанавливается коллективным договором;

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

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

О введении новых норм времени (выработки) и пересмотре норм по организационно-техническим мероприятиям рабочие и служащие предупреждаются не позднее чем за один месяц, если иное не установлено законодательством.

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 четырнадцать календарных дней до их изменения.

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

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

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

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

3.1.9. в случаях простоя из-за временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т.д.) оплату простоя работникам производить в размере до 100% тарифной ставки (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 либо находящимся в отпуске по инициативе нанимателя, на основании коллективного договора производить доплату до уровня не ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Республике Беларусь;

3.1.11. наниматели обеспечивают минимальный уровень оплаты труда при выработке месячного фонда рабочего времени, установленных норм труда и требований по качеству работы как сумму всех начисленных работнику выплат в денежной и натуральной форме в размере, определяемом коллективным договором, но не ниже 150% уровня минимального потребительского бюджета на семью из четырех человек (МПБ) для основных рабочих производства и не ниже 100% для вспомогательных рабочих производства;

3.1.12. в случае направления нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда, класса, категории) по профессии, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда (класса, категории) или с его

указанием, названным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществлять выплату заработной платы из расчета не менее тарифной ставки первого разряда, установленной в организации;

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

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

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

3.2. Стороны проводят совместную работу:

3.2.1. по обеспечению в 2018 – 2020 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;

3.2.3. по осуществлению индексации заработной платы в соответствии с Законом Республики Беларусь от 21 декабря 1990 года «Об индексации доходов населения с учетом инфляции», иными нормативными правовыми актами по данному вопросу или в виде единовременного пересмотра размеров оплаты труда с учетом индекса роста цен на потребительские товары и услуги, с соблюдением требований нормативных правовых актов.

3.3. 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.

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

3.4. Проводить совместную работу по поэтапному доведению удельного веса тарифной части в составе заработной платы в организациях отрасли не менее 60% к концу 2020 года.

РАЗДЕЛ IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны согласились:

4.1. продолжительность рабочего времени:

продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных

категорий работников устанавливается в соответствии с законодательством Республики Беларусь о труде.

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

4.2. режим рабочего времени:

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

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

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

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

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

4.3. трудовые отпуска:

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

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

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

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

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

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

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

4.4. социальные отпуска:

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

заключение брака – не менее 3-х дней;

рождение ребенка – 1 день;

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

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

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

в иных случаях, предусмотренных коллективным договором;

4.5. оздоровление работников:

включать в коллективные договоры, исходя из финансово-экономических возможностей организации, положения по обеспечению оздоровления работников. Принимать меры по ежегодному оздоровлению работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

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

4.6. питание работников:

нанимателям совместно с профсоюзом принять меры по расширению применения в 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 организывает комнаты приема пищи,

укомплектованные соответствующим оборудованием и инвентарем (нагревательными устройствами (электрошкафы, микроволновые печи), холодильниками, посудой, мебелью и т.п.).

РАЗДЕЛ V. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда.

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

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

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

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

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

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

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

Служба охраны труда подчиняется непосредственно руководителю (его заместителю).

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

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

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

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

5.2. Общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

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

Наниматели беспрепятственно предоставляют информацию по вопросам охраны труда, экологии и охраны окружающей среды. Рассматривают рекомендации по устранению выявленных нарушений требований по охране труда, коллективного договора, выданные общественными инспекторами по охране труда, уполномоченными представителями Профсоюза при осуществлении общественного контроля, не связанного с проведением проверок, и информируют их в установленном порядке о результатах рассмотрения выданных рекомендаций.

Правовые и технические инспекторы труда профсоюза с участием профсоюзного органа и представителей нанимателя изучают и рассматривают случаи отказа работника от выполнения работ, которые непосредственно угрожают жизни и здоровью его и окружающих,

непредоставления необходимых средств индивидуальной защиты, а также случаи расторжения трудовых договоров (контрактов) по указанной причине.

5.3. Допуск в организации представителей органов общественного контроля.

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

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

5.4. Аттестация рабочих мест по условиям труда.

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

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

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

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

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

5.6 Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

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

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, экологической обстановки в организации осуществляет наниматель в размере не менее 5% от фонда оплаты труда.

5.7. Медицинские осмотры и медицинское обслуживание работников.

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

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

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

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

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

5.8. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

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

Порядок выдачи средств индивидуальной защиты работникам регулируется Инструкцией о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденной постановлением Министерства

труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. № 209. 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.

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

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

5.9.2. 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.

5.9.3. Включать в коллективные договоры нормы о предоставлении в холодное время года дополнительных специальных перерывов при

выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, их виды, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов, которые включаются в рабочее время.

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

5.10. Выдача молока и лечебно-профилактического питания.

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

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

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

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

5.11. Выдача смывающих и обезвреживающих средств.

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

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

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

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

Наниматели организуют и проводят обучение по вопросам охраны труда с членами комиссий по охране труда организаций, уполномоченными

лицами и общественными инспекторами по охране труда за счет средств нанимателей.

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

Наниматель по форме и в сроки, установленные нормативными правовыми актами, сообщает в Совет Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ» о каждом произошедшем:

- групповом (два и более пострадавших) несчастном случае;
- несчастном случае, приведшем к тяжелой производственной травме;
- несчастном случае со смертельным исходом.

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

Наниматель информирует профсоюз о каждом выявленном случае профессионального заболевания.

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

В случае возникновения опасности для жизни и здоровья, а также не обеспечения необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений. Такой отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности. При несогласии сторон вопрос обоснованности отказа рассматривается в соответствии с пунктом 5.2. настоящего Соглашения.

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

5.15. Содействие общественному контролю за состоянием охраны труда.

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

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

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

предоставляет с сохранением средней заработной платы уполномоченным представителям профсоюза, осуществляющим

общественный контроль за условиями и состоянием охраны труда, свободное от работы время для исполнения возложенных на них функций, продолжительность которого оговаривается в коллективном договоре, но не менее 2-х часов в неделю и не более 10 часов в месяц;

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

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

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

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

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

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

Стороны договорились:

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

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

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

5.17.3. принимают меры:

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

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

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

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

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

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

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

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

РАЗДЕЛ VI. «РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ»

6.1. Стороны участвуют в реализации Государственной программы о социальной защите и содействии занятости населения на 2016 – 2020 годы,

утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 января 2016 г. № 73.

6.2. Наниматель разрабатывает и принимает локальные нормативные правовые акты, затрагивающие трудовые и социально-экономические права работников с обязательным участием профсоюза в порядке, определенном коллективным договором.

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

Стороны согласились:

6.4. заключение трудовых договоров (контрактов):

6.4.1. при заключении с работниками организаций трудовых договоров, включая контракты, стороны трудового договора руководствуются Трудовым кодексом Республики Беларусь, Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29) и иными нормативными правовыми актами, регламентирующими трудовые отношения;

6.4.2. 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 (профсоюзного комитета).

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

6.4.3. повышать тарифную ставку (должностной оклад) и предоставлять дополнительный отпуск при применении контрактной формы найма в соответствии с Декретом № 29.

В период действия контрактов не допускать снижения дополнительных мер стимулирования труда, предоставляемых в соответствии с Декретом № 29 и установленных в контрактах работников;

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

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

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

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

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

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

6.5. расторжение трудового договора (контракта):

6.5.1. 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;

6.5.2. контракт подлежит расторжению досрочно по требованию работника (статья 41 Трудового кодекса Республики Беларусь) в случаях его

болезни, инвалидности, выхода на пенсию, изменения места жительства, необходимости ухода за больными членами семьи, перевода одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность, в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования и другим уважительным причинам;

6.5.3. расторжение трудового договора (контракта) с работниками организаций – членами Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ» по инициативе нанимателя в случаях сокращения численности или штата работников (пункт 1 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь), несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы (пункт 3 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь) и в других случаях, предусмотренных коллективными договорами, производится только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета;

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

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

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

6.5.6. 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;

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

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

6.5.9. 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);

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

6.6. повышение квалификации:

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

6.6.2. реализовывать принцип непрерывного повышения квалификации кадров, заключающийся в периодическом прохождении работником обучения. Если работник успешно выполнял не менее трех месяцев в течение года работы более высокой квалификации, он имеет право требовать от нанимателя присвоения ему в установленном порядке более высокой квалификации;

6.7. массовое высвобождение работников:

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

максимально возможное сохранение рабочих мест;

перевод, перемещение высвобождаемых работников на свободные рабочие места;

приостановку приема новых работников на сводные рабочие места;

стимулирование выхода на пенсию лиц пенсионного возраста;

увольнение совместителей и других временных работников организации;

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

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

оказание необходимой помощи высвобождаемым работникам в их дальнейшем трудоустройстве, содействием в организации

предпринимательской деятельности, социальной поддержке тех, кто по объективным причинам не смог трудоустроиться и др.;

6.7.2. 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;

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

РАЗДЕЛ VII. РЕОРГАНИЗАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРИВАТИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ИМУЩЕСТВА.

Стороны согласились:

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

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

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

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

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

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

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

РАЗДЕЛ VIII. ТРУД ЖЕНЩИН, ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Стороны договорились:

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

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

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

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

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

8.3. применять гибкие формы занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в

отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет по их заявлению;

8.4. заключать новый контракт с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном), воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (-щим) нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на максимальный срок с ее (его) согласия;

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

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

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

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

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

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

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

9.1. Приоритетным направлением совместной деятельности сторон Соглашения считать закрепление молодых работников в организациях,

содействие повышению их профессиональной квалификации (в том числе через институт наставничества), служебному росту, духовному и физическому развитию, обеспечение правовой и социальной защищенности, развитие творческой активности молодежи, активизацию и поддержку молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

В этих целях:

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

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

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

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

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

9.1.6. ежегодно проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников;

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

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

9.1.9. оказывать содействие и практическую помощь Белорусскому физкультурно-спортивному клубу «Волат» Министерства промышленности Республики Беларусь, предоставлять материально-техническую и спортивную базы организаций, входящих в систему министерства, Государственного военно-промышленного комитета Республики Беларусь для организации и проведения массовых физкультурно-спортивных мероприятий и туристических слетов, проведения республиканского смотр-конкурса на лучшую постановку массовой физкультурно-оздоровительной и спортивной работы среди организаций и др.;

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

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

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

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

РАЗДЕЛ X. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЛЬЕМ, ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО

Стороны согласились:

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

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

10.3. при 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 согласились:

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

11.2. наниматели:

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

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

11.2.3. предоставляют профсоюзным комитетам в порядке, установленном законодательством, в пользование помещения для выполнения уставных целей и задач, проведения совещаний, собраний (конференций), обучения профсоюзного актива, размещения аппарата управления, библиотек, клубов по интересам, кружков; транспортные средства и средства связи, оргтехнику, оборудованные помещения на базах отдыха, в оздоровительных лагерях, в организациях для занятий художественной самодеятельностью, кружков и секций и другие объекты, необходимые для организации оздоровления и отдыха работников, а также

членов их семей. Профсоюзные комитеты обеспечивают их бережное и целевое использование;

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

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

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

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

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

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

11.2.9. производят заключение и продление контрактов:

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

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

11.2.10. расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и

не освобожденными от работы, производится только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с председателями цеховых комитетов, членами профсоюзного комитета предприятия, членами комиссий профкома – с согласия профсоюзного комитета;

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

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

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

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

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

РАЗДЕЛ XII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

Стороны согласились:

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»
---	--	--	---

Вовк В.М.

Двигалев О.Н.

Харлап А.Д.

Кузьмич В.А.