



ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Белорусским профессиональным союзом работников отраслей
промышленности "БЕЛПРОФМАШ" и Государственным комитетом
по стандартизации Республики Беларусь на 2023 – 2025 годы

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

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Соглашения (далее – Стороны) являются:

Белорусский профессиональный союз работников отраслей промышленности "БЕЛПРОФМАШ" (далее – Профсоюз "БЕЛПРОФМАШ"), представляющий интересы работников – членов Профсоюза "БЕЛПРОФМАШ" территориальных органов и организаций, подчиненных Государственному комитету по стандартизации Республики Беларусь (далее – организации, подчиненные Госстандарту);

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

1.2. Настоящее Соглашение является нормативным актом.

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

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

1.3. Основными принципами социального партнерства признаются:

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

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

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

Положения Соглашения применяются при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

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

1.5. Положения настоящего Соглашения признаются сторонами минимальными.

Коллективные договоры разрабатываются 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.

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

Действие иных положений коллективного договора распространяется на работников – членов профсоюза, от имени которых он заключался, а на

на работников, от имени которых он не заключался – при условии их вступления в члены профсоюза.

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

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

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

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

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

1.8. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить 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.

1.9. Порядок ведения коллективных переговоров определяется Сторонами.

1.10. Настоящее Соглашение заключается на 2023 – 2025 годы, вступает в силу с момента подписания и действует не менее одного года и не более трех лет.

Соглашение 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.

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

1.12. 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

2.1. Госстандарт:

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

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

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

2.1.4. способствует развитию в организациях института наставничества.

2.2. Профсоюз "БЕЛПРОФМАШ":

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

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

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

2.2.4. информирует профсоюзные комитеты об уровне жизни, доходах населения и работников Республики Беларусь 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.

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

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

2.3.1. предусматривать ограничение материальной ответственности работника за ущерб, причиненный нанимателю по вине работника, в размере не более 3 (трех) среднемесячных заработных плат, за исключением случаев, предусмотренных ст. 404 Трудового кодекса Республики Беларусь;

2.3.2. проводить работу по улучшению жилищных условий своих работников.

Решение о постановке на очередь 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

3.1. Стороны согласились:

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

3.1.2. оплату труда работников производить по формам, системам и в размерах, определяемым законодательством, коллективным договором;

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

должностных окладов (окладов), определяемых законодательством.

Отнесение выполняемых работ к должностям служащих (профессиям рабочих), разрядам и наличие у работника соответствующей квалификации определять в соответствии с квалификационными справочниками, утверждаемыми в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь,

нормативными правовыми актами, регламентирующими деятельность работников по отдельным должностям служащих;

3.1.4. 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, в зависимости от эффективности хозяйствования в пределах имеющихся финансовых возможностей, если иное не установлено законодательством.

При применении в организации тарифной ставки первого разряда обеспечивать ее размер не ниже 25 процентов месячной минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь;

3.1.5. производить изменение формы, системы и размеров оплаты труда работников, в том числе стимулирующих и компенсирующих выплат, по согласованию с профсоюзом;

3.1.6. устанавливать за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов) оплату не ниже 40 процентов часовой тарифной ставки (тарифного оклада) работника;

3.1.7. 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 пункта, временно переводить работников на другую работу только 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;

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

3.1.9. 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;

3.1.10. осуществлять организацию работы по нормированию труда с участием профсоюза. Пересмотр норм времени (выработки) производить с обязательным участием профсоюза.

О введении новых норм времени (выработки) и их пересмотре по технологическим и экономическим причинам работники предупреждаются не позднее чем за один месяц;

3.1.11. устанавливать пониженные нормы времени (выработки) для инвалидов, молодых работников, беременных женщин, иным работникам с учетом физиологических и половозрастных факторов не менее, чем на 20 процентов;

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

3.1.13. производить выплату заработной платы 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.

В случае задержки выплаты заработной платы и других выплат, установленных локальными правовыми актами организации, производить индексацию несвоевременно выплаченных сумм в полном размере на момент выплаты, на индекс 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;

3.1.14. предусматривать в коллективных договорах сохранение заработной платы работникам, участвующим в рабочее время с согласия нанимателя в реализации образовательных программ, в том числе на обучающих курсах, семинарах, лекциях, организованных учреждением образования «Белорусский государственный институт повышения квалификации и переподготовки кадров по стандартизации, метрологии и управлению качеством» и иными организациями, подчиненными Госстандарту.

3.2. Стороны проводят совместную работу, направленную на обеспечение права работника на справедливое и достойное вознаграждение за труд, защиту экономических и социальных интересов, а также по совершенствованию нормирования труда, направленную на обеспечение опережающего темпа роста производительности труда над темпом роста заработной платы.

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

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

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

по установлению работникам компенсации за работу в дни, являющиеся профессиональными праздниками (Международный день стандартизации – 14 октября, Всемирный день метрологии – 20 мая, Международный день аккредитации – 9 июня и иные), как в праздничные дни. Конкретные профессиональные праздники и размеры компенсации устанавливаются коллективным договором.

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 рабочих и должностей служащих при полной норме продолжительности рабочего времени;

4.2. режим рабочего времени:

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

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

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

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

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

4.3. трудовые отпуска:

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

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

4.3.3. предусматривать в коллективных договорах условия предоставления трудовых отпусков: случаи предоставления трудовых отпусков по желанию работника до истечения шести месяцев работы и случаи, когда наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работника или в определенное время при составлении графиков отпусков;

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

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

4.3.6. как правило, при уходе работника в трудовой отпуск (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска) ему выплачивается единовременная выплата на оздоровление в порядке и размере, определяемом коллективным договором;

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

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

4.4. отпуска по семейно-бытовым причинам:

наниматель предоставляет работнику по его заявлению отпуск по семейно-бытовым причинам на условиях, предусмотренных коллективным договором, в следующих случаях:

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

Условия сохранения заработной платы за время отпусков по семейно-бытовым причинам определяются коллективным договором организации.

4.5. оздоровление работников:

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

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

4.6. питание работников:

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

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

Раздел V. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны согласились:

5.1. участвовать в реализации Государственной программы "Рынок труда и содействие занятости" на 2021 – 2025 годы;

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

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

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

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

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

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

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

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

5.6. продлевать контракт в пределах пятилетнего срока его действия с работником, не достигшим общеустановленного пенсионного возраста, не допускающим нарушений производственно-технологической,

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.

По истечению срока действия контракта заключать новый контракт с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на срок не менее трех лет и не более пяти лет (максимальный срок действия контракта);

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

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

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

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

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

Прекращение действия контракта по требованию работника в срок, указанный в заявлении работника, производится в случаях необходимости ухода за больными (инвалидами) близкими родственниками, переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт, избрания на выборную должность, зачисления в учебное заведение на дневное отделение, выхода на пенсию, женщинам при необходимости ухода за детьми в возрасте до 14 лет, других случаях, предусмотренных коллективными договорами;

5.12. в случае сокращения в организации численности работников или штата, расторжение трудового договора (контракта) допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу, по которой в

организации имеются вакансии, в том числе с переобучением за счет средств нанимателя;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Раздел VI. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда.

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

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

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

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

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

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

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

Служба охраны труда подчиняется непосредственно руководителю (его заместителю).

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

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

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

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

Руководствуясь положениями Генерального Соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы (продлено на 2022-2024 годы) Стороны настоящего Тарифного соглашения заявляют о поддержке разработанной Международной ассоциацией социального обеспечения (МАСО) Концепции "нулевого травматизма" и ее семи "золотых правил", а именно:

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

Стороны призывают организации применять принципы Концепции "нулевого травматизма" в рамках политики по обеспечению охраны труда и декларировать свою поддержку данной Концепции посредством онлайн-

регистрации на сайте Концепции «нулевого травматизма» в глобальной сети Интернет.

6.2. Общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

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

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

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

6.3. Допуск в организации представителей органов общественного контроля.

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

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

6.4. Аттестация рабочих мест по условиям труда.

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

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

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

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

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

6.6 Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

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

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

6.7. Медицинские осмотры и медицинское обслуживание работников.

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

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

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

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

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

6.8. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

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

Порядок выдачи средств индивидуальной защиты работникам регулируется Инструкцией о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. № 209 с изменениями, утвержденными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27 июня 2019 г. № 30. В организациях могут создаваться комиссии по контролю качества средств индивидуальной защиты.

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

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

Для выполнения работ, не предусмотренных технологическими инструкциями и должностными обязанностями работников подразделений

(аварийные и разовые работы), для выдачи подменной спецодежды на время стирки, чистки и дезинфекции наниматель обеспечивает наличие необходимого запаса спецодежды в подразделениях.

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

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

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

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

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

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

6.10. Выдача молока и лечебно-профилактического питания.

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

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

В коллективные договоры включаются перечни рабочих мест по профессиям и должностям с вредными условиями труда, в соответствии с

которыми обязательна бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов.

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

6.11. Выдача смывающих и обезвреживающих средств.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.15. Содействие общественному контролю за состоянием охраны труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Стороны договорились:

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

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

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

Порядок и условия выплаты единовременной материальной помощи определяются коллективным договором;

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

6.17.3. принимают меры:

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

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

по сохранению за работником, потерявшим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, места работы

(должности) до восстановления трудоспособности или признания его в установленном порядке инвалидом;

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

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

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

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

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

Раздел VII. ТРУД ЖЕНЩИН, ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Стороны договорились:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.11. оказывать Совету по работе среди женщин Белорусского профессионально союза работников отраслей промышленности "БЕЛПРОФМАШ" необходимое содействие в осуществлении его деятельности.

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

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

В этих целях:

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

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

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

8.1.4. включать в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, периоды отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых работникам, самостоятельно и успешно обучающимся на вечерних и заочных отделениях учреждений образования, обеспечивающих получение первого

высшего и среднего специального образования, на период экзаменационных сессий и превышающих 14 календарных дней в течение года (но не более 30);

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

8.1.6. ежегодно проводить конкурсы профессионального мастерства среди работников;

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

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

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

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

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

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

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

8.1.14. оказывать Молодежному Совету Белорусского профессионального союза работников отраслей промышленности "БЕЛПРОФМАШ" необходимое содействие в осуществлении его деятельности.

Раздел IX. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

Стороны согласились:

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

9.2. наниматели:

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

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

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

9.2.4. отчисляют первичным профсоюзным организациям денежные средства (паевой взнос) для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних

подарков, пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной культуры, на организацию экономического и правового обучения работников, заработную плату работников культуры и спорта и иные цели, определяемые коллективным договором, в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы;

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

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

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

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

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

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

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

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

9.2.9. производят заключение и продление контрактов:

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

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

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

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

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

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

9.2.12. привлечение к дисциплинарной ответственности представителей 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.

Раздел X. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

Стороны согласились:

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

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

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

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

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

По поручению Сторон Соглашение подписали от:

Государственного комитета по
стандартизации Республики Беларусь

Белорусского профессионального
союза работников отраслей
промышленности "БЕЛПРОФМАШ"



Председатель Госстандарта

30.12.2022г.

В.Б. Татарицкий



Председатель Профсоюза
"БЕЛПРОФМАШ"

30.12.2022г.

В.В. Куревич