

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ БЕЛОРУССКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
КОНЦЕРНА ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ «БЕЛГОСПИЩЕПРОМ»,
БЕЛОРУССКОГО ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ
АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА, РЕСПУБЛИКАНСКОГО
АГРОПРОМЫШЛЕННОГО СОЮЗА «БЕЛАПС»**

«14» декабря 2024 г. № 42/249/136

О ТАРИФНОМ СОГЛАШЕНИИ

Белорусский государственный концерн пищевой промышленности «Белгоспищепром» на основании Устава, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 ноября 2000 г. № 1683, Белорусский профсоюз работников агропромышленного комплекса на основании Устава, принятого VI Съездом Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса 14 апреля 2015 г., и Республиканский агропромышленный союз «БелАПС» на основании Устава, утвержденного 22 ноября 2006 г. Республиканским советом Белорусского агропромышленного союза, **ПОСТАНОВЛЯЮТ:**

1. Тарифное соглашение между Белорусским государственным концерном пищевой промышленности «Белгоспищепром», Белорусским профсоюзом работников агропромышленного комплекса и Республиканским агропромышленным союзом «БелАПС» на 2025 - 2027 годы одобрить и считать вступившим в силу с момента его подписания.

2. Поручить подписать Тарифное соглашение председателю Белорусского государственного концерна пищевой промышленности «Белгоспищепром» Жидкову О.Н., Председателю Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса Хватику В.М. и Председателю Республиканского агропромышленного союза «БелАПС» Радоману Н.В.

Председатель Белорусского государственного концерна пищевой промышленности «Белгоспищепром»

О.Н.Жидков

Председатель Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса

В.М.Хватик

Председатель Республиканского агропромышленного союза «БелАПС»

Н.В.Радоман



**Тарифное соглашение между Белорусским государственным концерном пищевой промышленности «Белгоспищепром»,
Белорусским профессиональным союзом работников агропромышленного комплекса и Республиканским агропромышленным союзом «БелАПС»
на 2025 – 2027 годы**



Белорусский государственный концерн пищевой промышленности «Белгоспищепром», Белорусский профессиональный союз работников агропромышленного комплекса и Республиканский агропромышленный союз «БелАПС», именуемые в дальнейшем Сторонами, действуя в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указами Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», от 05.05.1999 № 252 «О национальном совете по трудовым и социальным вопросам», от 19.07.2005 № 327 «О дополнительных мерах по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов работников», Законами Республики Беларусь от 22.04.1992 № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах», от 12.12.2022 № 225-3 «Об объединениях нанимателей», Трудовым Кодексом Республики Беларусь, Генеральным Соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2025 – 2027 годы, заключили настоящее Тарифное соглашение (далее именуемое – Соглашение).

Раздел I Основные принципы и сфера действия Соглашения

1. Стороны договорились о следующем:

1.1. соглашение является нормативным актом, устанавливающим обязательные принципы трудовых, социально-экономических и связанных с ними отношений. Соглашение устанавливает трудовые и социальные гарантии работникам организаций - членам профсоюза независимо от формы собственности, входящих в состав концерна «Белгоспищепром». Оно служит основой для заключения коллективных и трудовых договоров (контрактов) и применяется при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Действие Соглашения направлено на повышение эффективности производства, жизненного уровня работников отрасли, обеспечение нормального уровня заработной платы, своевременности ее выплаты, создание здоровых и безопасных условий труда и быта на производстве, профилактику и предупреждение травматизма, обеспечение полной

занятости, соблюдение прав работников-членов профсоюза в сфере трудовых и связанных с ними отношений, организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, пропаганду здорового образа жизни, создание условий для эффективной работы профсоюзных организаций всех уровней и профсоюзных работников;

1.2. руководствоваться принципами социального партнерства, равноправия сторон, обязательности ведения при необходимости коллективных переговоров, если одна из сторон выступает с такой инициативой, учета реальных возможностей материального, производственного и финансового обеспечения принимаемых обязательств, участия каждой стороны (по просьбе другой стороны) в решении социально-экономических вопросов, разрешении конфликтных ситуаций, возникающих по условиям настоящего Соглашения;

1.3. нормы, гарантии и льготы, установленные настоящим Соглашением, распространяются на членов профсоюза, работающих в организациях Белорусского государственного концерна пищевой промышленности «Белгоспищепром», на работников профсоюзных органов, а также на членов профсоюза организаций, находящихся на профсоюзном учете Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса. В тех случаях, когда в отношении работников действуют одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений наиболее благоприятные для работников.

При этом стороны договорились, что для работников сельскохозяйственных организаций (филиалов, обособленных структурных подразделений), входящих в систему концерна «Белгоспищепром», распространяются и действуют нормы Тарифного соглашения, заключенного между Министерством сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь, Белорусским профессиональным союзом работников агропромышленного комплекса и Республиканским агропромышленным союзом «БелАПС».

Нормы Соглашения являются минимальными и обязательными для исполнения Сторонами;

1.4. соглашение может служить основой для коллективных договоров, заключаемых в организациях, на которых сфера действия настоящего Соглашения не распространяется (не входящих в состав концерна «Белгоспищепром»), но в которых созданы первичные профсоюзные организации Профсоюза работников АПК, признают настоящее соглашение в отношении работников – членов профсоюза работников агропромышленного комплекса – путем закрепления его норм и положений в коллективном договоре;

1.5. в организациях, независимо от формы собственности, нормы, гарантии и льготы, предусмотренные в трудовых договорах (контрактах) и коллективных договорах, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным и настоящим Соглашениями, являются недействительными, и действуют нормы Соглашения;

1.6. в коллективных и трудовых договорах (контрактах) могут устанавливаться более высокие гарантии и льготы по сравнению с настоящим Соглашением и действующим законодательством;

1.7. порядок исчисления среднего заработка для целей, установленных настоящим Соглашением и разработанных на его основании коллективных договоров, производится в соответствии с локальными правовыми актами организаций, входящих в состав концерна, предусматривающих сохранение среднего заработка, а при отсутствии таковых – по правилам главы 3 постановления Министерства труда Республики Беларусь от 10.04.2000 № 47 «Об утверждении Инструкции о порядке исчисления среднего заработка».

1.8. текст настоящего Соглашения может быть изменен и дополнен только по согласованию Сторон после предварительных переговоров и консультаций. Все изменения оформляются дополнениями, которые являются неотъемлемой частью Соглашения. Изменения наименований Сторон не влекут за собой прекращение действия настоящего Соглашения;

1.9. настоящее Соглашение заключается на 2025 – 2027 годы и действует с момента его подписания до принятия нового, но не более трех лет;

1.10. ни одна из сторон, заключивших настоящее Соглашение, не вправе в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств;

1.11. с согласия Сторон действие Соглашения может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Соглашения оформляется дополнительным соглашением к нему.

1.12. Наниматели в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров заключают коллективный договор на согласованных условиях.

Раздел II Вопросы производственной деятельности и экономического развития отрасли

2. Стороны настоящего Соглашения обязуются:

2.1. осуществлять меры, направленные на дальнейшее повышение эффективности производства, обеспечение выполнения показателей

социально-экономического прогноза организациями, входящими в состав концерна «Белгоспищепром»;

2.2. анализировать производственную деятельность, социально-экономическое положение организаций, входящих в состав концерна «Белгоспищепром»; совместно обсуждать возникающие проблемы;

2.3. осуществлять меры по экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов, энергосбережению, в порядке, определенном законодательством Республики Беларусь;

2.4. осуществлять постоянный контроль за выполнением нанимателями, уполномоченными должностными лицами, работниками организаций, возложенных на них обязательств по реализации экономических и социальных программ, законодательства о труде, настоящего Тарифного, местных соглашений и коллективных договоров;

2.5. участвовать совместно в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические интересы работников, обеспечивая их направление на согласование в установленном порядке;

2.6. проводить согласованную политику по созданию профсоюзных организаций, укреплению их авторитета, в том числе и в коммерческих организациях с иностранными инвестициями, организациях малого и среднего бизнеса;

2.7. содействовать 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;

3. Профсоюз работников агропромышленного комплекса обязуется содействовать мобилизации членов профсоюза на успешную реализацию планируемых нанимателями мероприятий по повышению эффективности производства, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины.

Раздел III Оплата труда и ее регулирование

4. Стороны договорились:

4.1. проводить совместную работу, направленную на обеспечение прав работников на справедливое и достойное вознаграждение за труд, защиту трудовых и социально-экономических интересов;

4.2. вопросы установления и изменения форм, систем, размеров оплаты труда, вознаграждений, стимулирования, материальной помощи, индексации решать через локальные правовые акты организации и по согласованию с профсоюзным комитетом;

4.3. основной задачей в области труда и заработной платы является обеспечение заработной платы работников аппарата концерна «Белгоспищепром» и организаций, входящих в его состав, на уровне не ниже средней заработной платы по видам деятельности;

4.4. осуществляют контроль за сроками выплаты заработной платы.

5. Наниматели:

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

5.2. применяют гибкие условия оплаты труда, направленные на усиление мотивации работников в повышении производительности труда и максимально учитывающие эффективность, качество и условия труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности, его предприимчивость, творческий подход;

5.3. обеспечивают соблюдение Закона Республики Беларусь «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы» в организациях всех форм собственности;

5.4. производят индексацию доходов работников в связи с ростом цен на потребительские товары и услуги в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учетом инфляции» по основаниям, предусмотренным коллективным договором;

5.5. принимают меры по:

повышению размеров оплаты труда работников не ниже уровня 150 процентов минимальной заработной платой, установленной Правительством Республики Беларусь;

росту реальной и номинальной среднемесячной заработной платы в организациях в соответствии с показателями прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь;

сокращению потерь рабочего времени;

5.6. обеспечивают выплату заработной платы в сроки, предусмотренные коллективными, трудовыми договорами, но не реже двух раз в месяц, как правило, не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным. Конкретные дни выплаты заработной платы определяются коллективным договором.

Производят индексацию заработной платы в случае задержки ее выплаты на условиях, предусмотренных коллективным договором, но не ниже размера, гарантированного законодательством;

5.7. обеспечивают тарификацию работ и присвоение разрядов рабочим в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и профессиональными

стандартами, присвоение квалификационных категорий служащим в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей служащих и профессиональными стандартами;

5.8. гарантируют в контрактах, заключаемых с работниками в соответствии со статьей 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь, в качестве дополнительной меры стимулирования труда предусматривать повышение тарифной ставки (тарифного оклада), при имеющихся финансово-экономических, не менее чем на 10 процентов;

5.9. обеспечивают при применении в организации тарифной ставки первого разряда ее размер не ниже 30 процентов месячной минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь, при условии соблюдения иных требований и предпосылок, предусмотренных законодательством;

5.10. обеспечивают повышение тарифной ставки первого разряда в организациях, входящих в состав концерна «Белгоспищепром», акции (доли в уставных фондах) которых переданы в управление концерну «Белгоспищепром», доля государственной собственности в уставном фонде которых составляет более 50 процентов, в соответствии с Типовой инструкцией по повышению тарифной ставки первого разряда организациями концерна «Белгоспищепром», утвержденной приказом концерна, а в организациях, доля государственной собственности в уставном фонде которых составляет менее 50 процентов, тарифная ставка первого разряда может повышаться в соответствии с Типовой инструкцией или в соответствии с порядком повышения тарифной ставки первого разряда, утвержденным в организации;

5.11. могут устанавливать надбавку за классность водителям:

1 класса – в размере не менее 25 процентов;

2 класса – в размере не менее 10 процентов от тарифной ставки;

5.12. в коллективном договоре или ином локальном правовом акте организации устанавливать надбавку за стаж работы в организации (отрасли) по согласованию с профсоюзным комитетом. В стаж работы в отрасли включается время работы в организациях, входящих в состав концерна «Белгоспищепром», профсоюзных органах организации, на штатной основе. Периоды трудовой деятельности, включаемые в стаж работы в отрасли, суммируются независимо от перерывов;

5.13. обеспечивают установление, замену и пересмотр норм труда выработки с участием профсоюзного комитета. Уведомляют работников об изменении норм труда не позднее, чем за один месяц.

При освоении новых видов продукции оплату труда работников производят в соответствии с локальными правовыми актами организации;

5.14. производят доплату за работу в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, до 40 процентов (включительно) часовой тарифной ставки (тарифного оклада) работника;

5.15. производят доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от класса и степени вредности условий труда в размерах, предусмотренных коллективным договором, но не ниже уровня, гарантированного законодательством;

5.16. производят компенсацию работникам, привлекаемым по производственной необходимости к дежурству, на условиях, предусмотренных коллективным договором;

5.17. предоставляют работникам с их письменного согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (тарифного оклада), оклада при временной приостановке работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением;

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

5.19. работникам (специалистам), не освобожденным от основной работы и закрепленным за молодыми специалистами (наставничество), производят доплаты, а также устанавливают в соответствии с коллективными договорами размеры денежного вознаграждения (доплаты в процентах) из расчета на одного закрепленного обучаемого работника. Размер доплаты, условия, порядок выплаты устанавливается конкретно в каждой организации в локальных правовых актах;

5.20. бригадирам (звеньевым) из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, производят доплату от тарифной ставки (тарифного оклада) за руководство:

звеном - в размере не менее 5 процентов;

бригадой - в размере не менее 10 процентов;

5.21. за совмещение профессий рабочих (должностей служащих), расширение зоны обслуживания (увеличения объема работы) доплаты устанавливают в размере не выше тарифной ставки (тарифного оклада) с учетом повышений по выполняемой работе в пределах имеющихся

средств (при наличии вакантной должности служащего (профессии рабочего));

5.22. за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника доплаты устанавливаются не выше тарифной ставки (тарифного оклада) с учетом повышений отсутствующего работника;

5.23. в случае недостатка средств на оплату труда привлекать кредиты банка и ссуды. С согласия работника допускается замена денежной оплаты натуральной оплатой, в размере, не более 30 процентов от начисленной работнику заработной платы. Порядок выплаты заработной платы в натуральной форме определяется положениями коллективного договора или иным локальным правовым актом организации;

5.24. освобождают от работы с сохранением среднего заработка работников организации для участия в:

5.24.1 областных, республиканских и международных соревнованиях (на период спортивных сборов и проведения соревнований), а также работниками, участвующими в региональных, областных, республиканских и международных смотрах-конкурсах художественной самодеятельности, фестивалях, других культурно-массовых и общественно значимых мероприятиях, с учетом времени проезда к месту их проведения и обратно.

Меры морального и материального поощрения работников, принимающих участие в спортивно-массовых, спортивных и культурно-массовых мероприятиях, определяются в коллективном договоре;

5.24.2 работе президиумов, краткосрочной учебе не освобожденным от производственной работы членам профсоюзных органов;

5.25. выплачивают средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска;

5.26. при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), производят не позднее дня увольнения.

Выплаты, установленные системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период, производятся в порядке, установленном локальными

правовыми актами, не позднее дня выплаты заработной платы за отчетный период работникам организации.

В случае невыплаты по вине нанимателя в установленные сроки, причитающихся на день увольнения сумм выплат, работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день задержки их выплаты, а в случае невыплаты части суммы - пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

6. Профсоюз обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением нанимателями законодательства о труде.

Раздел III Рабочее время и время отдыха

7. Стороны настоящего Соглашения договорились, что:

7.1. рабочее время, время отдыха работников устанавливаются в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными законодательными и локальными правовыми актами, а также положением настоящего раздела Соглашения;

7.2. продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников, в том числе для работников моложе восемнадцати лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - не более 23 часов в неделю, от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю, для инвалидов I, II групп, работников, работающих на территории радиоактивного загрязнения в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленных или командированных в эти зоны, - 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 продолжительности рабочего времени;

7.3. режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком работ (сменности), которые утверждаются нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

7.4. с учетом специфики отрасли и экономической целесообразности вводить суммированный учет рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом. При этом обеспечивается соблюдение нормы продолжительности рабочего времени, предусмотренной законодательством для различных режимов работы и отдельных категорий работников, в среднем за учетный период. При этом продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать 10 часов, а с согласия работников - 12 часов;

7.5. для отдельных категорий работников вследствие особого характера труда по согласованию с профсоюзом, может устанавливаться рабочий день с разделением его на отдельные части с установлением дополнительной оплаты труда, условия и размер которой определяются в коллективном договоре;

8. Совместно обеспечивают контроль за предоставлением работникам:

8.1. основного отпуска продолжительностью не менее 24 календарных дней;

8.2. лицам моложе 18 лет и инвалидам - основного отпуска не менее 30 календарных дней;

8.3. дополнительных отпусков:

за ненормированный рабочий день (за счет собственных средств нанимателя) – до семи календарных дней;

за продолжительный стаж работы в отрасли (за счет собственных средств нанимателя) – до трех календарных дней;

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы – в зависимости от установленных по результатам аттестации рабочих мест класса (степени) вредности и (или) опасности условий труда, а в случае установления дополнительного отпуска за особый характер работы – в зависимости от особенностей выполнения работы;

поощрительного отпуска с сохранением среднего заработка при применении контрактной формы найма в соответствии со статьей 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь до пяти календарных дней;

иных поощрительных отпусков, установленных в соответствии с коллективными договорами, соглашениями или нанимателями всем работникам, отдельным их категориям (по видам производств, работ, структурных подразделений), а персонально - трудовыми договорами;

8.4. социальных отпусков:

по беременности и родам;

по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

отцу (отчиму) при рождении ребенка;

кратковременных отпусков без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 189 Трудового кодекса Республики Беларусь;

в связи с обучением;

в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

по семейно-бытовым и другим уважительным причинам.

9. Наниматель предоставляет социальные отпуска (без сокращения продолжительности трудового отпуска) по следующим причинам и основаниям:

9.1. заключение брака;

9.2. смерти членов семьи и близких родственников;

9.3. при переезде на новое место жительства (при условии работы в пределах одного нанимателя);

9.4. для посещения школьных линеек (приуроченных к началу и окончанию учебного года);

9.5. по другим семейно-бытовым и уважительным причинам, предусмотренным коллективным договором.

10. Вопрос о расширении оснований для предоставления социального отпуска, его продолжительности, сохранении (частичном сохранении) среднего заработка в каждой организации решается путем закрепления в коллективном договоре.

При этом наниматель гарантирует предоставление работнику не менее трех календарных дней с сохранением среднего заработка в случаях рождения ребенка, регистрации заключения брака, смерти близких родственников (членов семьи), а также по другим уважительным причинам, предусмотренным коллективным договором.

11. Увеличение продолжительности ежегодного трудового отпуска работникам производится в порядке и на условиях, предусмотренных коллективными договорами, за счет собственных средств организаций. Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом. По желанию работника и с учетом интересов производства ежегодный трудовой отпуск может делиться на части, количество которых определяются коллективным договором. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

12. Предоставлять отпуск в связи с получением образования работникам, осваивающим содержание общеобразовательных программ при получении среднего специального и высшего образования в вечерней и заочной форме обучения по направлению нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования, с сохранением среднего заработка, а для работников, не имеющих направления нанимателя, договоров в сфере образования, - без сохранения заработной платы либо с оплатой, определяемой в соответствии с коллективным договором.

13. Наниматели включают в рабочий год работника, за который предоставляется трудовой отпуск, время отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых по инициативе нанимателя, без ограничений их продолжительности.

14. Наниматель по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливает перечень работников с ненормированным рабочим днем,

а также определяет каждому из них конкретную продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

15. При временной приостановке производства по причинам производственного или экономического характера наниматели информируют комитеты профсоюза о принятом решении не позднее, чем за три дня до ее наступления, за исключением случаев, когда это решение принимается вследствие экстренной остановки производства.

Нанимателям предоставлено право объявлять простой, вызванный неблагоприятным воздействием эпидемиологической ситуации на деятельность организации, без ограничения общей продолжительности в течение календарного года. В период простоя работнику сохраняется зарплата не ниже двух третей тарифной ставки (тарифного оклада). При этом, если суммарно простой длится больше полугода, то данное обстоятельство является уважительной причиной для работника для досрочного расторжения срочного трудового договора (контракта) в период простоя.

Наниматели могут освобождать работника от работы в связи с его болезненным состоянием на срок до трех календарных дней суммарно, без предоставления работником листка нетрудоспособности в соответствии с порядком и условиями оплаты предоставленных дней, установленными коллективными договорами.

16. В случае производственной необходимости наниматель вправе с согласия профсоюзного комитета вводить неполное рабочее время на срок не более 6 месяцев и не менее 20 рабочих часов в неделю в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Раздел IV Охрана труда

17. Стороны настоящего Соглашения:

17.1. обязуются проводить совместную работу, направленную на реализацию государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников;

17.2. вносят предложения в Совет Министров Республики Беларусь, Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь по вопросам снижения травматизма, профзаболеваний, недопущения несчастных случаев на производстве, а также по разработке и принятию новых отраслевых норм по обеспечению спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты;

17.3. организуют проверку знаний руководителей и иных лиц, ответственных за соблюдение охраны труда, при этом при необходимости включают в состав комиссии представителя профсоюза;

17.4. анализируют причины несчастных случаев в организациях; разрабатывают меры по улучшению условий и охраны труда работающих, внедрению безопасной техники и технологии, вплоть до приостановления (запрета) в установленном законодательством порядке эксплуатации оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, выполнения работ (оказания услуг) при выявлении нарушений, создающих угрозу для жизни или здоровья работающих и окружающих, до их устранения; предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний; осуществляют контроль за соблюдением требований по охране труда и выдачей работающим в соответствии с требованиями законодательства средств индивидуальной защиты непосредственно обеспечивающих безопасности их труда;

17.5. незамедлительно информируют вышестоящие (хозяйственные) и профсоюзные организации:

о групповых несчастных случаях, произошедших одновременно с двумя и более лицами;

о несчастных случаях со смертельным и тяжелым исходом;

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

17.7. осуществляют контроль за соблюдением законодательства об охране труда в соответствии с действующими нормативными и локальными правовыми актами.

18. Наниматели:

18.1. предусматривают в коллективных договорах выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, финансируемых из различных источников (собственных средств, банковских кредитов и других источников). Конкретные размеры этих средств определяются коллективным договором;

18.2. обеспечивают соблюдение нормативной численности работников службы охраны труда, не допускают необоснованного уменьшения численности такой службы;

18.3. обеспечивают повышение статуса инженеров (специалистов) по охране труда, подчинив их непосредственно руководителю организации или уполномоченному в соответствии с системой управления охраной труда его заместителю;

18.4. направляют на обучение общественных инспекторов по охране труда, создают условия для их эффективной работы;

18.5. предусматривают в коллективных договорах нормы по предоставлению свободного от работы времени общественным инспекторам по охране труда и уполномоченным должностным лицам

для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием охраны труда, а также время для их обучения с сохранением средней заработной платы;

18.6. устанавливают доплату общественным инспекторам по охране труда в размере не менее двух базовых величин в порядке и на условиях, определенных коллективным договором;

18.7. совместно с профсоюзными комитетами не реже одного раза в пять лет организуют аттестацию рабочих мест согласно нормативным и локальным правовым актам и определяют рабочие места, требующие их улучшения, периодически проводят дни охраны труда и другие мероприятия;

18.8. результаты осуществления контроля за соблюдением требований по охране труда по мере необходимости, но не реже одного раза в шесть месяцев, рассматриваются в организации с участием руководителя организации или его заместителя, руководителей структурных подразделений, непосредственных руководителей, работников службы охраны труда (специалиста по охране труда или уполномоченного должностного лица, на которого возложены обязанности специалиста по охране труда), членов комиссии по охране труда (при ее создании);

18.9. обеспечивают работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с утвержденными нормами их бесплатной выдачи;

18.10. виды спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых сверх установленной нормы, определяются коллективным договором;

18.11. выплачивают работникам, потерявшим по вине нанимателя трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, единовременную материальную помощь в размере среднемесячного заработка за каждый процент потери трудоспособности, а семьям погибших на производстве по вине нанимателя – в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по среднему заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, сверх выплат, предусмотренных Положением о страховой деятельности в Республике Беларусь;

18.12. наниматель и профком на совместном заседании определяют лиц, которым будет произведена выплата единовременной материальной помощи в случае гибели работника на производстве;

18.13. единовременная материальная помощь, как правило, выплачивается в течение месяца после получения документов, подтверждающих право потерпевшего (других лиц) на такие выплаты

или устанавливающих их размер, если иной порядок и условия выплаты материальной помощи, в том числе ее выплаты частями, не определен коллективным договором;

18.15. в зависимости от степени вины потерпевшего (определяется при расследовании несчастного случая) размер единовременной выплаты может быть уменьшен, но не более чем на 50 процентов;

18.16. если повреждение здоровья (увечье или смерть работника) явились результатом наличия умысла потерпевшего, подтвержденного в установленном порядке правоохранительными органами, или единственной причиной являлось нахождение потерпевшего (погибшего) в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения, то право работника (членов семьи) на получение единовременной материальной помощи не возникает;

18.17. приравнивают по дополнительным выплатам к погибшим на производстве работников, умерших вследствие производственной травмы и профессионального заболевания, при наличии заключения соответствующих органов о причинно-следственной связи;

18.18. организуют медицинские осмотры работающих во вредных и опасных условиях труда, а также потерпевших от аварии на Чернобыльской АЭС с целью ранней диагностики наиболее распространенных среди них заболеваний;

18.19. принимают меры по обеспечению на рабочих местах здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям правил по охране труда, обеспечивают работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, а также оборудование санитарно – бытовых помещений, оснащенных необходимыми устройствами и средствами, с учетом условий труда и характера производства;

18.20. осуществляют финансирование и материально-техническое обеспечение мероприятий раздела коллективного договора «Охрана труда»;

18.21. в соответствии с Положением о порядке страховой деятельности в Республике Беларусь обеспечивают страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

18.22. обеспечивают предварительный, периодический и внеочередной медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда;

18.23. производят оздоровление работников, занятых во вредных условиях труда, в соответствии с медицинским заключением;

18.24. проводят экспертизу условий труда и аттестацию рабочих мест по определению рационального режима труда и отдыха работников и права выхода на пенсию на льготных основаниях;

18.25. вносят обоснованные предложения по изменению и дополнению Списков производств, работ, профессий и должностей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение по возрасту за работу с особыми условиями труда и списка производств, цехов, профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

19. Работник имеет право на отказ от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредоставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда. Оплату за простой по указанной причине производят в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

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

21. Профсоюз:

21.1. осуществляет постоянный общественный контроль за состоянием охраны труда, выделением нанимателями средств для осуществления мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий охраны труда;

21.2. избирает общественных инспекторов по охране труда, организуют системное, не реже одного раза в год, обучение общественных инспекторов по охране труда, в том числе на семинарах, проводимых органами государственного управления по актуальным вопросам охраны труда;

21.3. осуществляет взаимодействие с представителями нанимателя в области охраны труда, совместный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

21.4. периодически, не реже одного раза в полугодие, рассматривает состояние дел по охране труда и профессиональных заболеваний на своих заседаниях с участием представителей нанимателя;

21.5. организует проведение смотров-конкурсов на лучшую организацию общественного контроля за охраной труда на уровне организаций профсоюза, районных, областных и республиканского комитетов профсоюза.

Раздел V Обеспечение занятости

22. Стороны согласились:

22.1. содействовать проведению государственной политики в области обеспечения занятости работников на основе соблюдения законодательства о труде, условий трудовых и коллективных договоров, соглашений. Оказывать помощь в трудоустройстве, профессиональной подготовке и повышении квалификации. Предоставлять сверх нормы, установленной законодательством, дополнительную материальную помощь высвобождаемым работникам за счет собственных средств, предусматривать их выделение в локальных нормативных правовых актах. Соблюдать установленную бронь для приема на работу граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда;

22.2. проводить консультации по проблемам занятости. При заключении коллективных договоров, предусматривать в них мероприятия, направленные на содействие и сохранение занятости, защиту прав высвобождаемых работников;

22.3. при установлении работникам в связи с производственными, организационными или экономическими причинами неполной рабочей занятости обеспечивать продолжительность рабочего времени не менее 20 часов в неделю;

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

22.5. в случае одновременного сокращения более пяти процентов численности работников уведомлять об этом намерении за два месяца профсоюзный комитет и направлять предложения по трудоустройству и предоставлению гарантий высвобождаемых работников;

22.6. совершенствовать систему подготовки и переподготовки кадров с учетом потребностей организации с целью предоставления возможности трудоустройства высвобождаемых работников.

23. Стороны согласились, что Наниматели:

23.1. не допускают необоснованного сокращения работников и рабочих мест;

23.2. проводят анализ состояния занятости. При необходимости разрабатывают программу сохранения и создания рабочих мест. В случаях спада производства осуществляют поиск возможностей для выпуска другой продукции, производства работ и услуг;

23.3. производят расторжение трудового договора с работниками – членами профсоюза по инициативе нанимателя по статье 42 (кроме пункта 3, абзацев третьего, четвертого, шестого - восьмого пункта 7) Трудового кодекса Республики Беларусь с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюзного органа;

23.4. при сокращении численности или штата работников (за исключением ликвидации структурного подразделения, находящегося в другом населенном пункте, и отказе работника от предлагаемой другой работы) не допускают увольнения (без предоставления другой работы) не допускающих нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины в течение года, предшествующего сокращению, следующих категорий работников:

имеющих неполную семью (статья 63 Кодекса о браке и семье);

матери (отца, опекуна, попечителя), воспитывающей (воспитывающего) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

матери (отца), воспитывающей (воспитывающего) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет;

одного из двух работающих в организации родителей, воспитывающих ребенка до восемнадцати лет;

работников предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);

работника, являющегося единственным членом семьи с постоянным заработком;

работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание в организации;

23.5. организуют переподготовку работников, подлежащих увольнению по сокращению численности или штата; предоставляют им возможность пройти переобучение на специальности, по которым имеются вакансии в организации;

23.6. вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере

двухмесячного среднего заработка, либо пропорционально времени оставшегося до окончания двухмесячного срока предупреждения.

В течение всего срока предупреждения, работнику предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы (с сохранением заработной платы), в порядке, предусмотренном коллективным договором для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей;

23.7. не допускают увольнения по истечении срока действия контракта одновременно двух работников из одной семьи, одиноких матерей, отцов и опекунов, имеющих несовершеннолетних детей, кроме как за виновные действия;

23.8. предоставляют преимущественное право (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников, не допускающих нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

работникам, имеющим двух и более иждивенцев;

женщинам, мужа которых призваны на срочную военную службу (на период срока службы);

работникам, проработавшим в организации 10 и более лет;

работникам, повышающим свою квалификацию по основной работе без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях;

23.9. при наличии финансовых возможностей направляют на обучение и повышение квалификации руководителей, специалистов и рабочих;

23.10. выплачивают при прекращении трудового договора выходное пособие в соответствии с законодательством. При увольнении работника по пункту 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь последнему выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

24. Перевод работника на контрактную форму найма осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно уведомлен не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. В случае отсутствия вышеуказанных причин перевод работника на контрактную форму найма, не осуществляется.

25. При увольнении по требованию работника в связи с ненадлежащим выполнением нанимателем условий контракта работнику выплачивается компенсация в размере не менее трех среднемесячных заработных плат.

26. Наниматели гарантируют:

26.1. одновременно с уведомлением о намерении перевести работника на срочную форму найма (контракт) вручение ему проекта контракта;

26.2. условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, контрактов не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством, Генеральным, настоящим Соглашением и коллективным договором;

26.3. предупреждение работника за один месяц до истечения срока контракта о своем намерении по поводу продолжения или прекращения с ним трудовых отношений;

26.4. обязательное участие представителя профсоюза в обсуждении условий контракта нанимателя и работника путем визирования контракта;

26.5. работникам, надлежащим образом выполнявшим свои обязанности и не имевшим дисциплинарных взысканий в течение года, предшествующего дате окончания контракта, с их согласия:

26.5.1. заключение нового контракта:

работнику, имеющему высокий профессиональный уровень и квалификацию - на максимальный срок;

матери (отцу, опекуну, попечителю) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет - на максимальный срок;

одинокому родителю, воспитывающему ребенка до шестнадцати лет - на максимальный срок;

работнику, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста осталось не более трех лет - на срок не менее чем до достижения им указанного возраста;

работнику, достигшему общеустановленного пенсионного возраста и имеющему детей, получающих общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее образование в дневной форме получения образования, - на период получения детьми указанного образования;

иным работникам - на срок не менее трех лет;

26.5.2. продление контракта на срок до истечения максимального срока действия контракта;

26.5.3. заключение контракта при переводе на контрактную форму найма на срок в соответствии с подпунктом 26.5.1 настоящего пункта;

26.6. досрочное расторжение контракта по требованию работника в случаях: ухода за больными членами семьи или инвалидами, достижения общеустановленного пенсионного возраста, перевода мужа или жены на работу в другую местность, переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт, избрания на выборную

должность, зачисления в учебное заведение на дневную форму обучения, наличия у одиноких родителей ребенка в возрасте до 14 лет, по состоянию здоровья, подтвержденного заключением медицинского учреждения и другим основаниям, препятствующим выполнению работы, определенным в коллективном договоре;

26.7. продолжение трудовых отношений на срок менее одного года только с письменного согласия работника;

26.8. по окончании срока действия контракта наниматель вправе заключать с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, добросовестно проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок, при этом не снижать такому работнику достигнутый размер оплаты труда;

26.9. недопущение снижения размеров оплаты труда, в том числе стимулирующих выплат, установленных по занимаемым должностям служащих (профессиям рабочих), работникам после достижения ими пенсионного возраста;

26.10. при переводе на контрактную форму найма, продление действующего (заключение нового) контракта работников, которым осталось три и менее лет до пенсии, заключать с ними контракт на срок до достижения ими общеустановленного пенсионного возраста;

27. Наниматели могут на условиях и в порядке, предусмотренными коллективным договором:

27.1. устанавливать единовременные выплаты работникам востребованных профессий (перечень, которых определяется нанимателем), заключившим контракт сроком на 5 лет;

27.2. принимать дополнительные меры по материальному стимулированию труда востребованных квалифицированных работников при заключении долгосрочных контрактов;

27.3. предоставлять дополнительные гарантии работникам, заключившим контракт сроком на 5 лет;

27.4. устанавливать единовременные выплаты лицам пенсионного возраста по наиболее востребованным должностям служащих (профессиям рабочих) при заключении ими контракта, размер которых определяется в зависимости от срока заключаемого контракта в порядке, предусмотренными коллективным договором.

Раздел VI Гарантии социально-экономических прав работников при реорганизации, ликвидации, экономической несостоятельности (банкротстве) и приватизации

28. Стороны договорились:

28.1. проводить согласованную политику при подготовке и принятию решений в отношении экономической несостоятельности организаций, направленную на предотвращение социальных конфликтов;

28.2. включать представителей профсоюза в состав рабочих органов по вопросам реорганизации, приватизации, оценке имущества и т.д., а также в наблюдательные советы, ликвидационные комиссии, другие органы управления организаций;

28.3. что реорганизация, ликвидация, приватизация организаций концерна «Белгоспищепром», упразднение их структурных подразделений и филиалов, полная или частичная приостановка производства по инициативе нанимателя, собственника или уполномоченного органа управления, влекущие сокращение рабочих мест, ухудшение условий труда, могут осуществляться лишь при условии предварительного письменного уведомления соответствующей вышестоящей профсоюзной организации не позднее, чем за три месяца и проведения с ней переговоров по соблюдению прав и интересов работников. Одновременно наниматели разрабатывают и предоставляют в соответствующие профсоюзные органы предложения по обеспечению занятости высвобождаемых работников. Уведомление должно содержать общее число высвобождаемых работников, периоды и сроки их высвобождения, расчеты и обоснование неизбежности их высвобождения, а также варианты трудоустройства;

28.4. при проведении приватизации учитывать право коллектива организации на выбор организационно-правовых форм юридических лиц;

28.5. осуществлять совместный контроль за правильностью проведенной оценки стоимости приватизируемых объектов, имущества, распределения акций;

28.6. разработанные проекты учредительных документов и план приватизации выносить на обсуждение коллективов, предварительно уведомив профсоюзный комитет;

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

28.8. субъекты хозяйствования сохраняют работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата очередь на жилье (до устройства на новую работу), а также, с согласия коллектива

организации, право пользования дошкольными учреждениями, детскими лагерями отдыха;

28.9. правопреемник реорганизованной организации обеспечивает занятость работающих на уровне не ниже, чем до приватизации. В течение не менее 6 месяцев сохраняет действующие гарантии и льготы, предусмотренные законодательством, коллективными договорами, местными и настоящим соглашениями до принятия нового коллективного договора;

28.10. в период нахождения организации в санации (банкротстве) антикризисный управляющий не приостанавливает действие коллективного договора, выполняет его условия, заключает новый коллективный договор по истечении срока его действия.

Раздел VII Социальные гарантии и компенсации

29. Наниматели:

29.1. обеспечивают ведение документов по учету граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы работники, назначенные нанимателем за исключением работника, избранного председателем профсоюзной организации;

29.2. осуществляют постановку на очередь для обеспечения жильем и распределение жилой площади на основании совместного решения нанимателя и профкома организации в соответствии с законодательством и локальными правовыми актами организаций;

29.3. при наличии средств (прибыли, остающейся в распоряжении организации) могут предоставлять заемные денежные средства на строительство, покупку жилья в соответствии с локальными правовыми актами и законодательством;

29.4. выделяют в первую очередь жилые помещения нуждающимся в улучшении жилищных условий и состоящим на учете следующим категориям:

молодым специалистам, прибывшим в организацию на работу по распределению, приглашенным;

лицам, страдающим некоторыми формами тяжелых хронических заболеваний в соответствии с Перечнем заболеваний, устанавливаемым Министерством здравоохранения Республики Беларусь;

работникам, проработавшим не менее 30 лет в отрасли;

многодетным семьям, семьям при рождении «двойни» и более детей;

одиноким матерям, отцам, опекунам, имеющим несовершеннолетних детей;

29.5. согласовывают с профсоюзными комитетами локальные правовые акты, касающиеся правил проживания, пропускного режима и работы общежитий;

29.6. производят распределение мест в общежитиях производится по совместному решению администрации и профсоюзного комитета;

29.7. при наличии средств могут:

производить полную или частичную оплату стоимости путевки или курсовки работникам в оздоровительные учреждения республики;

выделять дополнительные денежные средства профкому на организацию санаторно-курортного лечения работников - членов профсоюза в санаториях СКУП «Белпрофсоюзкурорт» и ОАО «Белагроздравница»;

обеспечивать работников организации горячим питанием с частичным или полным удешевлением его стоимости и (или) предоставлять комнаты приема пищи, укомплектованные соответствующим оборудованием и инвентарем, нагревательными устройствами, холодильниками, посудой, мебелью и т.д.;

производить выплату материальной помощи неработающим пенсионерам ко Дню пожилых людей, участникам и инвалидам Великой Отечественной войны ко Дню Победы, ветеранам труда и работникам-членам профсоюза к профессиональным праздникам и в других случаях, определенных в коллективном договоре;

производить доплату на содержание детей в детских дошкольных учреждениях (школах – начальные классы 1 – 4), работникам, имеющим на иждивении троих и более детей, детей-инвалидов, а также одиноким матерям (отцам), опекунам в размере, определенном коллективным договором;

оказывать матери или отцу, опекуну, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, ежемесячную материальную помощь в размере, определенном коллективным договором;

производить выделение необходимых средств для организации и проведения культурно-массовой и физкультурно-спортивной работы;

производить поощрение работников - штатных инструкторов-методистов, организаторов и участников физкультурно-спортивных мероприятий и художественной самодеятельности;

выплачивать работникам денежную компенсацию расходов по найму (поднайму) жилых помещений на условиях, предусмотренных коллективным договором либо иным локальным правовым актом, но не более нормативов, установленных законодательством для найма арендного жилья;

29.8. оказывают материальную помощь работникам-членам профсоюза при рождении ребенка в размере, определяемом в коллективном договоре организации;

29.9. предоставляют матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка;

29.10. за счет средств организаций и профсоюза выделяют путевки в детские оздоровительные лагеря республики школьникам из многодетных семей (имеющих трех и более детей), семьям, где есть родители-инвалиды, а также детям-инвалидам и одиноким матерям, отцам;

29.11. предоставляют женщинам и одиноким мужчинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 16 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, отпуск в летнее или другое удобное для них время;

29.12. перечень предоставляемых дополнительных льгот и размеры выплат, не предусмотренные настоящим Соглашением, дополнительно могут определять в коллективных договорах;

29.13. в случае направления на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда) по профессии рабочего, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда или с его указанием, указанным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществлять выплату заработной платы из расчета тарифной ставки первого разряда, установленной в организации, но не менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения;

29.14. при увольнении работников, достигших общеустановленного пенсионного возраста, а также работников, имеющих право на пенсию за работу с особыми условиями труда, по инвалидности, кроме увольнения по основаниям, признаваемым дискредитирующими обстоятельствами увольнения, выплачивается материальная помощь в размерах, определенных в коллективных договорах организаций.

30. В коллективных договорах за счет прибыли, остающейся в распоряжении организаций, Нанимателем могут предусматриваться следующие нормы и положения:

30.1. выплату выходного пособия при увольнении в связи с выходом на пенсию по возрасту, либо в связи с особыми условиями

труда в размере до трехкратного среднемесячного заработка работника, кроме работников, ушедших на пенсию из других организаций;

30.2. оказание помощи неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из организации, в заготовке овощей и картофеля на зимний период, обработке земельных участков, доставке топлива;

30.3. оказание помощи в организации погребения умерших ветеранов труда, пенсионеров, работавших в организации;

31. Стороны:

31.1. определяют в коллективных договорах случаи ограниченной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю;

31.2. утверждают положения о предоставлении дополнительных гарантий работникам в виде добровольного страхования дополнительной пенсии за счет средств нанимателя.

31.3. определяют порядок исполнения положений коллективного договора, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством или сверх размеров, предусмотренных законодательством, в случае невозможности их реализации в срок, определенный коллективным договором, по причине экономического, производственного, организационного характера.

31.4. определяют в коллективных договорах единовременные поощрения за награждение в установленном порядке государственными наградами, нагрудными знаками, почетными грамотами, объявление благодарности, занесение на доску почета (республиканскую, областную, районную, городскую).

Раздел VIII Социальная защита молодежи

32. Стороны договорились: что в целях социальной защиты молодежи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых и организационных условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию наниматели по согласованию с профсоюзом, в соответствии с нормами коллективных договоров и при наличии средств:

32.1. устанавливают дифференцированно в зависимости от характера и сложности профессии молодым рабочим пониженные нормы выработки. Размеры снижения норм и срок их действия определяются в положении по оплате труда;

32.2. обеспечивают трудоустройство по полученной специальности выпускников высших, средне-специальных и профессионально-технических учреждений образования, прибывших для работы в организации по направлениям, договорам или заявкам;

32.3. включают 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);

32.4. закрепляют за молодыми специалистами наставников для успешной их адаптации на производстве из числа опытных руководящих работников организации с определением в коллективных договорах сроков работы наставников и мер их материального стимулирования;

32.5. производят оплату труда учеников, обучающихся по индивидуальной форме обучения, в размере тарифной ставки рабочего-повременщика первого разряда. В период обучения наниматель выплачивает им также заработную плату за выполненную работу по действующим нормам и расценкам;

32.6. оказывают содействие в решении вопросов обеспечения жильем выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями;

32.7. производят ежемесячные компенсационные выплаты выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования, а также приглашенным на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, в целях компенсации расходов на наем жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу, и не менее трех лет после окончания указанного срока при условии продолжения работы у нанимателя, к которому выпускник был распределен (направлен), перераспределен учреждением образования;

32.8. в первую очередь выделяют жилье молодым специалистам, прибывшим в организацию по распределению, а также приглашенным;

32.9. предоставляют молодым семьям из средств организации займы, ссуды на строительство или приобретение жилья, в соответствии с законодательством;

32.10. предоставляют молодым работникам организаций, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях и получающим первое высшее или среднее специальное образование, независимо от специальности гарантии, предусмотренные статьями 215-216, 219-220 Трудового кодекса Республики Беларусь.

33. Наниматели и профсоюз через средства массовой информации систематически освещают работу нанимателя и профсоюзных органов с молодежью, пропагандируют лучший опыт работы молодых производственных и профсоюзных лидеров и активистов.

34. Оказывают единовременную материальную помощь молодым рабочим и служащим, призванным с организаций на службу в армию и возвратившимся после окончания службы на прежнее место работы в размере, предусмотренном в коллективном договоре.

35. Вводят в практику работы регулярные встречи руководителей республиканского, областных комитетов отраслевого профсоюза со студентами и учащимися отраслевых учебных заведений.

36. Предусматривают выделение средств на решение проблем молодежи, способствуют восстановлению лучших традиций наставничества и шефства над молодежью. Определяют на предприятиях, в организациях работников, ответственных за работу среди молодежи и взаимодействие с общественными организациями и молодежными структурами.

37. Стороны едины во мнении, что защита социально-экономических и трудовых интересов молодежи, осуществление организационных мер, направленных на ее поддержку, является приоритетным в работе нанимателей и профсоюзных организаций. В связи с этим Стороны считают необходимым более полно отражать в коллективных договорах и соглашениях вопросы решения жилищных проблем, обучения, трудоустройства, условий труда и культурного досуга молодежи.

Раздел IX Обеспечение правовых гарантий деятельности профсоюза и нанимателей

38. Стороны договорились, что наниматели:

38.1. признают профсоюзные комитеты единственным представителями работников - членов профсоюза, уполномоченными вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

38.2. создают благоприятные условия для выполнения ими своих уставных функций. В этих целях предоставляют на основании коллективных договоров (соглашений) в безвозмездное пользование профсоюзам (их объединениям) помещения, оборудование, транспортные средства, средства связи, а также создают иные необходимые для деятельности профсоюзов условия в соответствии с законодательством;

38.3. предоставляют штатным работникам профсоюзных организаций равные права пользования всеми социально-экономическими льготами и гарантиями и перечисляют на расчетные

счета профсоюзных организаций средства для премирования и выплаты надбавок, доплат штатным работникам профсоюзных организаций за счет средств предприятия на условиях, определяемых коллективными договорами для данной категории лиц.

39. Ежемесячно отчисляют первичным организациям профсоюза финансовые средства для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, организации в период зимних школьных каникул, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры и иные мероприятия, предусмотренные коллективным договором, локальными правовыми актами организации для членов профсоюза, в размере не менее 0,2 процента от фонда оплаты труда.

40. Обеспечивают безналичное перечисление профсоюзных взносов, удержанных из заработной платы по личным заявлениям работников в соответствии с актами законодательства.

41. Не привлекают к дисциплинарной ответственности и увольнению по инициативе нанимателя работников, избранных в профсоюзные органы, общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде, работников, уполномоченных профкомом на участие в создаваемых в организации комиссиях по коллективным переговорам, рассмотрению трудовых споров без предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя профкома – без согласия вышестоящего профсоюзного органа.

42. Устанавливают из средств, перечисленных организацией на уставные цели профсоюзной организации, доплаты за участие в решении вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержание дисциплины и морального климата в коллективе работникам, избранным председателем профкома (казначеем) и неосвобожденным от основной работы, в размере и порядке, определяемом в коллективном договоре, но не менее двух базовых величин каждому.

43. Предоставляют не освобожденным от основной работы профсоюзным активистам время с сохранением их среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на период краткосрочной учебы и для участия в работе профсоюзных органов (президиумов, конференций, пленумов, съездов, спартакиад, конкурсов и т.п.).

44. Сохраняют рабочие места или предоставляют равнозначные должности штатным профсоюзным работникам по истечении сроков их

полномочий, при необходимости обеспечивают повышение квалификации.

45. Председатели и члены профкомов, не освобожденные от основной работы, могут быть переведены на контрактную форму найма, с их согласия. Срок контракта с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, не может быть менее срока их полномочий.

46. Предоставляют другие гарантии профсоюзным работникам, в том числе не освобожденным от основной работы, предусмотренные статьей 24 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» и другими законодательными актами.

47. Производят при необходимости разовые перечисления денежных средств первичным профсоюзным организациям на уставные цели.

48. Руководствуясь принципом равноправия сторон и необходимостью устойчивой деятельности представителей нанимателей организации-члены агропромышленного союза своевременно уплачивают членские взносы структурам агропромышленного союза «БелАПС».

Раздел X Обязательства профсоюза

49. Белорусский профсоюз работников агропромышленного комплекса:

49.1. осуществляет защиту трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и законных интересов членов профсоюза;

49.2. организует через правовые и технические инспекции труда руководителей и уполномоченных представителей общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда, коллективно-договорных обязательств в организациях, в соответствии с Порядком осуществления профсоюзами общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе касающегося заключения и прекращения трудовых договоров, рабочего времени и времени отдыха, заработной платы, условий охраны труда, гарантий и компенсаций, государственного социального страхования, трудовой занятости.

50. Анализирует и обобщает информацию о нарушениях законодательства о труде и охране труда, об обращениях членов профсоюза.

51. Осуществляет общественный контроль за соблюдением жилищного законодательства.

52. Проводит учебу и оказывает практическую помощь членам профсоюза по изучению и применению законодательства.

53. Поддерживает в реализации нанимателем мер по структурной перестройке производства, направленных на расширение выпуска товаров народного потребления и оказание услуг для населения, укрепление трудовой дисциплины.

54. Проводит работу по оздоровлению детей, совместно с Нанимателями направляет на оздоровление работников и их семей.

55. Оказывает членам профсоюза бесплатную помощь по правовым вопросам, участвуют в разрешении возникающих коллективных трудовых споров.

56. Ведет работу среди членов профсоюза по укреплению производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины.

57. Участвует в разработке и утверждении документов по охране труда, в том числе инструкций по охране труда. Вносят в установленном порядке предложения по совершенствованию норм выдачи специальной одежды и средств индивидуальной защиты.

58. Организует совместно с нанимателями обследование условий труда на рабочих местах.

59. Совместно с нанимателями организует создание и улучшение санитарно-бытовых условий работающих, следит за сохранностью социально-бытовых объектов и их оборудования.

60. Проводит разъяснительную работу, направленную на экономное использование сырья, материалов, топливно-энергетических и других ресурсов.

61. Обобщает и пропагандирует передовые методы работы лучших организаций, производственных подразделений и работников.

62. Участвует в организации трудового соревнования, конкурсов профессионального мастерства и питания работников на производстве.

63. Организует совместно с нанимателем и заинтересованными учреждениями реализацию требований Декрета Президента Республики Беларусь от 23.11.2006 № 18 (с изменениями и дополнениями) «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях», в пределах их полномочий.

64. Оказывает организационную и возможную финансовую помощь коллективам художественной самодеятельности, физкультурно-спортивным коллективам организаций.

65. Организует вместе с нанимателями чествование передовиков производства, ветеранов труда, участников войны и воинов-интернационалистов.

66. По просьбе членов профсоюза составляет иски, заявления, связанные с трудовыми отношениями, предоставляет компетентных профсоюзных специалистов по вопросам правовой защиты в судах и иную правовую помощь.

67. Не прибегает к массовым акциям протеста без предварительных консультаций и переговоров с органами государственного и хозяйственного управления.

Раздел XI Организация контроля за выполнением Тарифного Соглашения

68. Контроль за ходом выполнения настоящего соглашения и разрешения разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет отраслевой Совет по трудовым и социальным вопросам.

69. Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также коллективы организаций, наниматели и профкомы организаций, которые вправе обратиться в отраслевой Совет, а также непосредственно к лицам, подписавшим Соглашение.

70. Подведение итогов выполнения Тарифного соглашения и коллективных договоров проводить не реже одного раза в полугодие: по итогам года - в течение первого квартала; по итогам первого полугодия - не позднее августа месяца.

71. Стороны предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях и нормативных правовых актах, затрагивающих трудовые, социально - экономические права и профессиональные интересы работников.

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

73. Стороны принимают меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств настоящего соглашения, либо уклоняющимся от участия в переговорах.

74. Стороны договорились, что в случае несоблюдения нанимателями законодательства о труде и норм, предусмотренных настоящим Соглашением, местными соглашениями, коллективными договорами, собственник, либо вышестоящий в порядке подчиненности орган управления принимает необходимые меры воздействия к руководителю, допустившему нарушение. Предоставления о наложении дисциплинарных взысканий на представителей Сторон направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы управления, которые информируют коллективы работников о принятых мерах в месячный срок.

75. Довести текст настоящего Соглашения до организаций, входящих в состав концерна «Белгоспищепром», содействовать его выполнению.

76. Обеспечить в каждой организации, входящей в состав концерна «Белгоспищепром» обязательное ознакомление работников – членов профсоюза с настоящим Соглашением, в том числе впервые принимаемых на работу.

77. Каждая из сторон, подписавшая Соглашение, несет ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать на принципах социального партнерства.

Председатель
Белорусского
государственного
концерна пищевой
промышленности
«Белгоспищепром»

О.Н.Жидков

Председатель
Белорусского
профсоюза работников
агропромышленного
комплекса

В.М.Хватик

Председатель
Республиканского
агропромышленного
союза
«БелАПС»

Н.В.Радоман