

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

№ 26 от 03.08.17 г.

№ 100 Подпись: [подпись]

ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Белорусским государственным концерном
по производству и реализации товаров легкой промышленности и
Белорусским профессиональным союзом работников
легкой промышленности
на 2017 – 2019 годы

г. Минск

Белорусский государственный концерн по производству и реализации товаров легкой промышленности (далее – концерн «Беллегпром»), представляющий интересы Нанимателей, и Белорусский профессиональный союз работников легкой промышленности (далее – Профсоюз), выступающий от имени профсоюзных организаций, входящих в вышеуказанный профессиональный союз и представляющий интересы работников, именуемые в дальнейшем «Стороны», действуя в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, указами Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 года № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», от 19 июля 2005 года № 327 «О дополнительных мерах по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов работников», Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы, другими нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые и социальные вопросы, Программой развития легкой промышленности в 2016 – 2020 годах, заключили настоящее Тарифное соглашение (далее – Соглашение).

I. Общие положения

1.1. Соглашение включает обязательства Сторон, направленные на создание условий для дальнейшей стабилизации работы, укрепление финансово-экономического положения организаций всех форм собственности, входящих в состав концерна «Беллегпром» (далее – организации), повышение жизненного уровня, защиты законных прав и интересов работников, обеспечение охраны труда на производстве, дальнейшее развитие коллективного договорного регулирования социально-трудовых отношений, конструктивного взаимодействия и социального партнерства.

[подпись]

[подпись]

1.2. Соглашение в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь является нормативным актом, регулирующим отношения Сторон в социально-трудовой сфере, и служит основой для разработки и заключения коллективных договоров в организациях.

В случае отсутствия в организации коллективного договора настоящее Соглашение имеет прямое действие.

Для организаций Профсоюза, не входящих в состав концерна «Беллегпром», Соглашение носит рекомендательный характер.

1.3. Условия, определенные Соглашением, являются обязательными при заключении коллективных договоров в организациях.

Наниматели не вправе ухудшать нормы и положения, предусмотренные Соглашением.

1.4. Соглашение устанавливает для работников организаций минимальные и обязательные для применения льготы и гарантии, условия труда и взаимные обязательства между Сторонами и не ограничивает Нанимателей и Профсоюз в их расширении и увеличении. Нормы и положения коллективных договоров, ухудшающие нормы и положения данного Соглашения, признаются Сторонами недействительными.

1.5. Ни одна из Сторон, заключивших настоящее Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменения в названиях Сторон не влекут за собой прекращения действия Соглашения. В случае реорганизации Сторон в период действия настоящего Соглашения его выполнение обязан гарантировать правопреемник.

1.6. Наниматели обязаны заключать коллективные договоры с работниками организаций.

1.7. Наниматели признают профсоюзные комитеты Белорусского профессионального союза работников легкой промышленности паритетными органами, обладающими правом представлять интересы всех работников в коллективных переговорах по занятости, оплате труда, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, решении социальных проблем и других условий Соглашения и коллективного договора.

1.8. В период ведения переговоров по коллективному договору, согласно утвержденному сторонами регламенту, членам комиссии предоставляется свободное от основной работы время с сохранением средней заработной платы.

Коллективный договор подписывается Нанимателем и председателем профсоюзного комитета не позднее двух недель с момента проведения конференции (собрания) по принятию коллективного договора.

1.9. Настоящее Соглашение заключено на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового.

1.10. В настоящее Соглашение в период его действия могут вноситься изменения и дополнения. Текст Соглашения может быть изменен только по согласию Сторон после предварительных переговоров и консультаций совместным постановлением Совета председателя концерна "Беллегпром" и Президиума Республиканского комитета Профсоюза.

1.11. Данное Соглашение открыто для присоединения к нему организаций, которые войдут в состав концерна «Беллегпром» после его заключения.

1.12. Стороны обеспечивают активное участие Нанимателей и профсоюзных организаций на всех этапах подготовки и заключения Соглашения.

1.13. Стороны доводят текст Соглашения, изменения и дополнения в него до организаций в месячный срок со дня его подписания.

II. Обязательства сторон в финансово-экономической, производственной деятельности и в области развития социального партнерства

2.1. Стороны договорились осуществлять меры по обеспечению в 2017-2019 годах ежегодного прироста объема производства, рентабельности продаж, сальдо внешней торговли, объемов инвестиций в основной капитал, производительности труда, заработной платы работников, снижению уровня затрат на производство продукции, рациональному использованию материальных ресурсов.

2.2. Концерн "Беллегпром":

2.2.1. принимает меры по обеспечению выполнения нормативных правовых актов Республики Беларусь, затрагивающих интересы организаций отрасли;

2.2.2. вносит предложения в Правительство Республики Беларусь, Национальный банк Республики Беларусь, республиканские органы государственного управления по созданию необходимых условий для стимулирования экономического роста, структурной перестройки, повышения инвестиционной активности и конкурентоспособности национальной экономики, совершенствованию налогового законодательства и снижению налоговой нагрузки, укреплению финансового положения организаций отрасли, защите отечественных товаропроизводителей, совершенствованию ценовой политики;

2.2.3. координирует работу организаций по реализации Программы развития легкой промышленности в 2016 – 2020 годах, бизнес-планов на очередной год и бизнес-планов инвестиционных проектов, мероприятий по повышению конкурентоспособности выпускаемой продукции, развитию товаропроводящей сети, расширению рынков сбыта;

2.2.4. принимает меры по укреплению хозяйственных связей организаций с поставщиками материально-технических ресурсов и потребителями готовой продукции;

2.2.5. способствует насыщению рынка республики товарами легкой промышленности в соответствии с потребностями торгующих организаций, обеспечению заключения соглашений с торговыми организациями о поставке товаров на внутренний рынок республики в максимально возможных объемах;

2.2.6. способствует развитию внешнеэкономической деятельности организаций, созданию условий для привлечения и эффективного использования иностранных инвестиций;

2.2.7. принимает меры по обеспечению выполнения договоров и соглашений, принятых на уровне Правительства Республики Беларусь, затрагивающих интересы подведомственных организаций, а также добивается преодоления кризиса неплатежей и стабилизации финансового положения организаций отрасли;

2.2.8. обеспечивает целевое использование бюджетных средств и отраслевого инновационного фонда на техническое перевооружение организаций отрасли, развитие и освоение новой техники и технологии;

2.2.9. создает экономические условия для внедрения и развития новых форм хозяйствования, реструктуризации организаций, реформирования государственной собственности, создания совместных предприятий с участием иностранных инвесторов;

2.2.10. осуществляет контроль за эффективным использованием государственного имущества, в том числе:

- его отчуждением и сдачей в аренду;
- продажей на инвестиционных конкурсах и аукционах принадлежащих государству акций открытых акционерных обществ;
- передачей объектов жилищного фонда и других объектов социальной сферы в коммунальную собственность;

2.2.11. организует подготовку и переподготовку кадров, обеспечивает сочетание профессионального, экономического и правового обучения.

2.3. Наниматели:

2.3.1. ежегодно разрабатывают бизнес-планы социально-экономического развития и на их основе осуществляют мероприятия, направленные на повышение эффективности производства и

стабилизацию работы организаций, увеличение удельного веса продукции из собственного сырья в общем объеме производства, снижение издержек производства, повышение эффективности использования производственных мощностей;

2.3.2. принимают меры по снижению запасов готовой продукции, применяют активные формы торговли и стимулирование сбыта (рекламные акции, распродажи, материальное поощрение работников за увеличение объемов реализации продукции);

2.3.3. обеспечивают повышение качественного уровня осуществляемой в организациях маркетинговой стратегии, функционирование системы мониторинга конъюнктуры рынка, формирование ассортиментной политики;

2.3.4. обеспечивают экономическую обоснованность устанавливаемых цен на выпускаемую продукцию, исходя из затрат на производство и уровня рентабельности, позволяющих обеспечить производственное и социальное развитие организаций, с учетом конкурентоспособности продукции, конъюнктуры рынка и прогнозируемого уровня инфляции;

2.3.5. проводят работу по совершенствованию нормирования материальных, энергетических, трудовых и финансовых ресурсов, как важнейших условий рационального и эффективного их использования в целях снижения издержек производства и оздоровления финансового состояния организаций;

2.3.6. обеспечивают эффективное использование прибыли, остающейся в распоряжении организаций, направляя ее в первую очередь на пополнение собственных оборотных средств, производственное и социальное развитие, повышение уровня оплаты труда и материальное поощрение работающих;

2.3.7. обеспечивают формирование и эффективное использование средств инновационного фонда для развития и совершенствования производственного и научно-технического потенциала отрасли и организаций;

2.3.8. обеспечивают разработку и реализацию бизнес-планов инвестиционных проектов, направленных на техническое перевооружение организаций и привлечение инвестиций в основной капитал, с минимизацией негативных социальных последствий, в том числе обеспечивая максимально возможную занятость работников и достойный уровень оплаты труда;

2.3.9. проводят работу по внедрению ресурсо- и энергосберегающих технологий, снижению энергопотребления и энергоемкости выпускаемой продукции;

2.3.10. осуществляют комплекс мер по повышению производительности труда и эффективности использования трудовых ресурсов;

2.3.11. проводят совместно с профсоюзными комитетами работу по распространению передового опыта, укреплению трудовой и производственной дисциплины, по организации трудовых соревнований, конкурсов профессионального мастерства, самодеятельного художественного творчества, спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, систематически подводят итоги работы;

2.3.12. обеспечивают участие своей организации в отраслевом соревновании за звание «Лучшая организация отрасли»;

2.3.13. проводят работу по своевременной и качественной переподготовке кадров и повышению их квалификации с учетом требований научно-технического прогресса, производства и конкурентоспособности продукции;

2.3.14. информируют работников и профсоюзный комитет о финансово-экономическом положении организации.

2.4. Профсоюз:

2.4.1. содействует достижению экономической эффективности работы организаций, росту уровня заработной платы и производительности труда, экономии сырьевых и энергетических ресурсов, повышению мотивации к труду, укреплению дисциплины, порядка и организованности на производстве;

2.4.2. вносит предложения в Национальное собрание, Правительство Республики Беларусь, республиканские органы государственного управления по вопросам экономической и социальной защиты работников организаций;

2.4.3. распространяет опыт работы профсоюзных комитетов и Нанимателей по повышению заинтересованности и ответственности коллективов и работников в качественном и производительном труде, снижении издержек производства, укреплению трудовой и производственной дисциплины;

2.4.4. проводит работу по защите социально-экономических и профессиональных интересов работников отрасли;

2.4.5. осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, жилищного законодательства Республики Беларусь;

2.4.6. изучает социальную обстановку в трудовых коллективах;

2.4.7. оказывает методическую и практическую помощь в заключении коллективных договоров;

2.4.8. предоставляет бесплатную юридическую помощь и консультации по вопросам применения норм действующего

законодательства, в разрешении трудовых споров, а при необходимости обеспечивает представительство в суде;

2.4.9. проводит обучение профсоюзного актива по экономическим, правовым, организационным и другим вопросам с обеспечением необходимой документацией и литературой;

2.4.10. организовывает проведение семинаров и круглых столов с профсоюзным активом.

III. Оплата труда и ее регулирование

3.1. Стороны признают, что:

3.1.1. организации самостоятельно определяют формы, системы и размеры оплаты труда, дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера;

3.1.2. вопросы установления и применения форм, систем и размеров оплаты труда, материального стимулирования и выплаты вознаграждений регулируются в организациях коллективными договорами;

3.1.3. изменение форм, систем оплаты труда и материального стимулирования работников производится по согласованию с профсоюзным комитетом;

3.1.4. организации имеют право принимать в коллективных договорах более высокий, по сравнению с установленным Правительством Республики Беларусь, размер минимальной заработной платы;

3.1.5. все положения, регулирующие данные вопросы, прилагаются к коллективному договору и являются его неотъемлемой частью.

3.2. Стороны:

3.2.1. проводят анализ уровня среднемесячной заработной платы работников в организациях, роста реальной заработной платы с учетом индекса потребительских цен на товары и услуги и информируют об этом организации, профсоюзные комитеты и областные Советы Профсоюза;

3.2.2. обеспечивают контроль своевременной выплаты начисленной заработной платы в организациях отрасли и соблюдения Закона Республики Беларусь "Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы".

3.3. Концерн "Беллегпром", Наниматели проводят политику, направленную на поэтапное повышение доходов работников, в связи с этим:

3.3.1. принимают меры по обеспечению роста тарифной ставки первого разряда.

Уровень тарифной ставки первого разряда, утверждаемый Правительством Республики Беларусь для работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, является минимальным для организаций всех форм собственности;

3.3.2. производят поэтапное повышение тарифной ставки первого разряда в зависимости от доведенных экономических показателей, характеризующих эффективность работы организаций.

Принимают меры по повышению доли оплаты труда по тарифной ставке и должностным окладам в структуре среднемесячной заработной платы работника.

Условиями для увеличения тарифной ставки первого разряда является наличие прибыли (снижение убытка) от реализации продукции (работ, услуг), исчисленных нарастающим итогом с начала года, а также отсутствие просроченной задолженности по платежам в бюджет, государственные целевые бюджетные фонды, Фонд социальной защиты населения и по заработной плате, соблюдение условий оказания государственной поддержки и (или) иных преференций;

3.3.3. принимают меры по обеспечению (при полном использовании календарного фонда рабочего времени) соотношения среднемесячной заработной платы работающих к минимальному потребительскому бюджету в размерах: в 2017 году – 205%, в 2018 году – 210 % и в 2019 году – 215 % с учетом складывающихся индекса потребительских цен, минимального потребительского бюджета и финансового положения организаций;

3.3.4. принимают меры по обеспечению роста реальной заработной платы в 2017 – 2019 годах в связи с ростом инфляции и в соответствии с прогнозами социально-экономического развития концерна "Беллегпром";

3.3.5. не допускают неоправданной дифференциации в оплате труда отдельных категорий работников;

3.3.6. контролируют в случае банкротства организации обеспечение выплаты работникам заработной платы и выходного пособия в полном размере в соответствии с очередностью выплат, установленных Законом Республики Беларусь «Об экономической несостоятельности (банкротстве)».

3.4. Наниматели:

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

3.4.2. принимают меры по недопущению снижения размеров заработной платы работников на момент введения новых условий оплаты труда;

3.4.3. осуществляют индексацию заработной платы работников организаций в связи с ростом потребительских цен в порядке и размерах, определяемых коллективными договорами, но не ниже устанавливаемых законодательством и нормативными правовыми актами Республики Беларусь для работников бюджетной сферы;

3.4.4. осуществляют тарификацию работ и присвоение разрядов рабочим (категорий - специалистам) в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Квалификационным справочником должностей служащих;

3.4.5. производят перерасчет (осовременивание) заработной платы во всех случаях сохранения среднего заработка, исходя из новых тарифных ставок (окладов) со дня их введения;

3.4.6. обеспечивают выплату заработной платы не реже двух раз в месяц, как правило, не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным.

Средний заработок за время трудового отпуска выплачивают работникам, с которыми заключены трудовые договоры, не позднее, чем за два дня, а работникам, с которыми заключены контракты – не позднее, чем за один день до начала трудового отпуска.

В случае задержки выплаты заработной платы из-за отсутствия средств на счетах организаций, причитающуюся работникам сумму индексируют в соответствии с действующим законодательством, на основании коллективных договоров.

Признают право работника на перенос трудового отпуска на удобное для него время в случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска;

3.4.7. обеспечивают выплату заработной платы в денежных единицах Республики Беларусь, допускают смешанную форму оплаты и замену денежной оплаты полностью или частично с согласия работника;

3.4.8. создают в организации резервный фонд заработной платы. Конкретный размер резервного фонда, порядок его формирования и использования определяется коллективным договором в соответствии с действующими республиканскими нормативными правовыми актами;

3.4.9. определяют размеры компенсационных выплат, связанных с условиями труда и режимом работы, но не ниже установленных действующим законодательством:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда на основании результатов аттестации рабочих мест;

- за работу в ночное время, за сверхурочную работу, работу в выходной день и др..

Конкретные размеры компенсационных выплат определяются коллективным договором.

3.4.10. устанавливают работникам за счет собственных средств организаций в размерах и на условиях, определяемых в коллективных договорах, доплаты:

- при работе по графикам непрерывной рабочей недели за работу в воскресные дни, являющиеся для них рабочими днями по графику;

- при сменной работе (в две и более смены) за работу во вторую смену;

3.4.11. увеличивают тарифную ставку в размере до 1% за каждый процент превышения отраслевых типовых (технически обоснованных) норм обслуживания (норм выработки) при переходе рабочих-многостаночников всех профессий, обслуживающих основное технологическое оборудование на предприятиях текстильной и трикотажной промышленности, на обслуживание большего количества станков, машин, агрегатов и аппаратов по сравнению с отраслевыми типовыми нормами обслуживания (нормами выработки), а также нормами, рассчитанными на основе технически обоснованных нормативов по труду;

3.4.12. устанавливают рабочим повышенные сдельные расценки (тарифные ставки) при переходе на работу по нормам (нормированным заданиям), рассчитанным по межотраслевым, отраслевым нормативам, а при их отсутствии - по местным технически обоснованным нормативам по труду. Конкретные размеры повышения сдельных расценок (тарифных ставок) определяются с учетом особенностей производства и видов работ, прогрессивности вновь вводимых норм труда;

3.4.13. устанавливают доплаты за интенсивность труда в размерах, определяемых в коллективных договорах при работе по технически обоснованным нормам, рассчитанным по межотраслевым, отраслевым, а также местным технически обоснованным нормативам по труду, рабочим, занятым на конвейерах, поточных и автоматических линиях;

3.4.14. устанавливают временные нормы труда от 3 до 6 месяцев при установке нового оборудования на период отработки технологического процесса;

3.4.15. применяют повышенные сдельные расценки для женщин, работающих на станках и машинах, и которые по возрасту (свыше 45 лет) переходят на обслуживание меньшего количества станков, машин или веретен, чем это предусмотрено отраслевыми типовыми (местными технически обоснованными) нормами обслуживания. Размер повышения сдельных расценок, сроки их действия в каждом конкретном случае оговариваются в коллективном договоре организации;

3.4.16. определяют условия оплаты труда рабочих в период профессиональной подготовки на производстве (при обучении впервые) не ниже:

- при индивидуальном обучении профессиям рабочих, оплачиваемых сдельно, оплата труда учеников производится в размере тарифной ставки первого разряда, действующей в организации для данной категории работников за весь период обучения.

Кроме того, начиная со второго месяца обучения, за изготовленную учениками годную продукцию им начисляется заработная плата по нормам, действующим в организации и расценкам, рассчитанным исходя из тарифной ставки не ниже первого разряда, действующей в организации для данной категории работников.

- при индивидуальном обучении профессиям рабочих, оплачиваемых повременно, оплата труда учеников производится в размере тарифной ставки первого разряда, действующей в организации для данной категории работников за весь период обучения.

- при переквалификации или обучении вторым профессиям рабочих оплата труда производится с сохранением их среднего заработка по прежней работе за весь период обучения.

При этом, начиная со второго месяца, выплачивается заработная плата за изготовленную ими годную продукцию по нормам, действующим в организации и расценкам, рассчитанным исходя из тарифной ставки не ниже первого разряда, действующей в организации для данной категории работников с доплатой до среднего заработка.

Конкретные размеры оплаты труда рабочих в период профессиональной подготовки на производстве впервые, переподготовки и повышении квалификации определяются Нанимателем на основании коллективного договора;

3.4.17. сохраняют среднемесячную заработную плату работнику в случае направления на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения по профессии, необходимой для организации;

3.4.18. оплату труда квалифицированных рабочих и служащих, привлекаемых без освобождения от основной работы в качестве наставников для профессионального обучения рабочих при их подготовке, переподготовке, повышении квалификации на производстве, производят за счет средств, предназначенных для оплаты труда в размере не менее 50% тарифной ставки первого разряда, утвержденной постановлением Правительства Республики Беларусь, в месяц за каждого обученного. В целях обеспечения высокого качества профессионального обучения рекомендуется рабочему-наставнику одновременно подготавливать не более 2-3 рабочих.

Определяют доплату за результативную работу преподавателей и инструкторов производственного обучения, обеспечивающих подготовку рабочих непосредственно на производстве, на основании коллективного договора;

3.4.19. применяют ставки почасовой оплаты за проведение теоретических занятий в размере до 9% тарифной ставки первого разряда, утвержденной постановлением Правительства Республики Беларусь;

3.4.20. производят выплату выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта, в случае, если инициатива прекращения контракта исходит от Нанимателя, работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

3.4.21. предусматривают выплаты вознаграждения (надбавки) работникам организаций за производственные показатели по итогам работы за квартал и год, за выполнение особо важной или срочной работы, выслугу лет (стаж работы), к профессиональному празднику "День работников легкой промышленности", государственным праздникам и иным праздничным дням, на закупку сельскохозяйственной продукции. Конкретные размеры вознаграждения (надбавки), единовременных выплат и порядок их выплаты определяются коллективными договорами организаций.

3.5. Профсоюз:

3.5.1. отстаивает интересы членов Профсоюза в области заработной платы, трудовых и социально-экономических прав в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением;

3.5.2. проводит разъяснительную работу среди членов Профсоюза по вопросам оплаты труда;

3.5.3. осуществляет мониторинги сроков выплаты заработной платы и информирует концерн "Беллегпром" о результатах проведенных мониторингов;

3.5.4. принимает совместно с Нанимателями меры по недопущению нарушения сроков выплаты заработной платы.

IV. Обеспечение занятости

4.1. Стороны согласились:

4.1.1. участвовать в разработке и реализации республиканской и региональных программ занятости населения;

4.1.2. повышать уровень конкурентоспособности организаций на основе структурной перестройки, технико-технологического

первооружения и реструктуризации производства с минимизацией негативных социальных последствий, в том числе обеспечивая максимально возможную занятость работников и достойный уровень оплаты труда, путем применения в процессе модернизации организаций методики проведения социально ответственной реструктуризации;

4.1.3. не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников и рабочих мест.

4.2. Концерн "Беллегпром", Наниматели обеспечивают выполнение отраслевых мероприятий, предусматривающих:

4.2.1. проведение работы по прогнозированию, постоянному учету и анализу численности высвобождаемых работников с учетом их профессионально-квалификационной подготовки, а также потребностей организаций в квалифицированных рабочих и служащих;

4.2.2. меры по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, обеспечению полной занятости работающих, последовательному приведению их численности в соответствие с прогнозируемыми объемами производства и уровнем использования производственных мощностей;

4.2.3. меры по созданию новых рабочих мест с учетом технического перевооружения производства, внедрения новой техники и технологий.

4.3. Наниматели обязуются:

4.3.1. уведомлять концерн «Беллегпром» и Профсоюз не позднее, чем за три месяца о массовом высвобождении работников, его причине, количестве и категории работающих, которых оно может коснуться, а также вести переговоры по содействию занятости, соблюдению прав и интересов трудящихся с Профсоюзом и государственными органами по обеспечению занятости населения;

4.3.2. предоставлять работнику в период срока предупреждения об увольнении, предусмотренного законодательством, один свободный день в неделю с сохранением заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей;

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

имеющим неполную семью;

воспитывающим детей-инвалидов;

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

имеющим троих и более детей;

одному из двух работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;

работникам предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста) и добросовестно отработавшим в организации не менее 10 лет;

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

4.3.4. не допускать увольнения по инициативе нанимателя, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей при наличии ребенка до 14 лет или детей - инвалидов до 18 лет, а также работников, достигших общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети (до достижения ими совершеннолетия). Увольнение указанных категорий работников в случае ликвидации организации допускается с обязательным трудоустройством.

Не допускать увольнения при сокращении численности (штата) организации двух работников из одной семьи;

4.3.5. принимать меры по недопущению неполного рабочего времени.

В связи с обоснованными производственными или организационными причинами изменять утвержденный режим работы, устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по согласованию с профсоюзным комитетом и уведомлением работников в соответствии с действующим законодательством;

4.3.6. предоставлять преимущественное право возвратиться в организацию в случае появления вакансий работникам, ранее уволенным по сокращению численности или штата;

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

4.3.8. обеспечивать подготовку и финансирование программ по переквалификации высвобождаемых работников. Предусматривать гарантии работникам по вопросам повышения квалификации, а также обучения новым профессиям по специальностям, в которых нуждается данная организация, за счет средств организации с сохранением средней заработной платы за период обучения;

4.3.9. осуществлять заключение контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, только с письменного согласия работника;

4.3.10. вручать работнику проект контракта одновременно с уведомлением о намерении Нанимателя перевести работника на контракт или заключить с ним новый контракт;

4.3.11. заключать (продлевать) контракты с работниками, которым осталось три и менее лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения пенсионного возраста;

4.3.12. предупреждать (письменно) работников о решении по продолжению или прекращению с ними трудовых отношений не позднее, чем за месяц до истечения срока действия контракта;

4.3.13. определять срок действия контракта, заключаемого с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, и срок продления контракта по истечении срока его действия с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушения трудовой дисциплины, в следующем порядке (по согласованию с работником):

- имеющим длительный стаж работы в организации, а также в других случаях, предусмотренных коллективным договором или контрактом – продолжительностью не менее трех лет;

- имеющим высокий профессиональный уровень и квалификацию – продолжительностью на максимальный срок;

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

4.3.15. продлевать (заключать новый) контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет 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;

4.3.16. 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) 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;

4.3.17. производить расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета в случаях:

- сокращения численности или штата работников;

- обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы;

- неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определении заболевания;

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

4.4. По окончании срока действия контракта Наниматель вправе заключать с письменного согласия работников, не допускающих нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавших у данного Нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок.

4.5. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, контрактов, не могут ухудшать положения, определенные Трудовым кодексом Республики Беларусь, Генеральным и данным Соглашениями, принятыми на их основе коллективными договорами.

4.6. Обсуждение содержания контракта работника - члена профсоюза производится с участием представителя соответствующего профсоюза.

4.7. Профсоюз:

4.7.1. принимает участие и осуществляет контроль в решении вопросов переквалификации и трудоустройства работников отрасли;

4.7.2. представляет интересы членов профсоюза при ликвидации организации, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых конфликтов и принимает меры по защите законных интересов работников;

4.7.3. осуществляет общественный контроль за соблюдением требований законодательства и условий коллективных договоров при приеме на работу, увольнении, сокращении численности или штата, за предоставлением работникам льгот и гарантий;

4.7.4. осуществляет мониторинги использования рабочего времени на производстве и информирует концерн "Беллегпром" о результатах проведенных мониторингов и иных проблемных вопросах в организациях отрасли;

4.7.5. принимает совместно с Нанимателями меры по недопущению неполного рабочего времени;

4.7.6. проводит анализ итогов аттестации рабочих мест, выявляя рабочие места с наивысшим коэффициентом текучести, совместно с Нанимателями разрабатывает мероприятия по доведению условий труда на них до уровня, обеспечивающего их востребованность.

V. Режим труда и отдыха

5.1. Стороны договорились, что:

5.1.1. рабочее время, время отдыха устанавливается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными законодательными и локальными актами, графиком работ (сменности), которые утверждаются Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

5.1.2. с учетом специфики отрасли и экономической целесообразности по согласованию с профсоюзным комитетом может вводиться суммированный учет рабочего времени. При этом обеспечивается соблюдение норм продолжительности рабочего времени, предусмотренных законодательством для различных режимов работы и отдельных категорий работников в среднем за учетный период;

5.1.3. по желанию работника и с учетом интересов производства трудовой отпуск может быть разделен на две и более части на условиях и в порядке, предусмотренных коллективными договорами, при этом продолжительность одной из них не может быть менее 14-ти календарных дней;

5.1.4. предоставлять работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16-ти лет, отпуск в летнее или другое удобное для них время;

5.1.5. Наниматели имеют право досрочно (в отступление от утвержденного графика) предоставлять трудовые отпуска отдельным категориям работников в случае останова производства в связи с необеспечением энергоресурсами, сырьем, материалами и по другим исключительным и заранее непредвиденным обстоятельствам.

5.2. Наниматели:

5.2.1. предоставляют работникам в соответствии с заключенными контрактами дополнительные поощрительные отпуска, предусмотренные Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 29 от 1-го до 5-ти календарных дней, а также предусматривают увеличение тарифной ставки (должностного оклада) от 10 до 50 %.

Конкретная продолжительность дополнительного поощрительного отпуска и размер увеличения тарифной ставки (должностного оклада) устанавливается в порядке и на условиях, определенных коллективным договором организации;

5.2.2. предоставляют работникам дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день до 7-ми календарных дней, за продолжительный стаж работы в одной организации до 3-х календарных дней в порядке и на условиях, определяемых в коллективных договорах, за счет собственных средств;

5.2.3. предоставляют социальные отпуска работникам (без сокращения продолжительности ежегодного трудового отпуска) по следующим семейно-бытовым причинам:

- заключение брака - до трех дней;
- рождение ребенка - один день;
- смерть близких родственников - не менее двух дней (без учета времени нахождения в пути туда и обратно).

Предоставляют социальный отпуск без сохранения заработной платы работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях образования, обеспечивающих получение среднего специального или высшего образования продолжительностью до 30 календарных дней в течение календарного года по договоренности между работником и Нанимателем.

Вопросы о частичной или полной оплате указанных отпусков за счет собственных средств организаций, а также о расширении перечня оснований для их предоставления решаются в соответствии с коллективными договорами;

5.2.4. предоставляют:

- матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, по ее (его) заявлению один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь;

- матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) трех и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка

в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь;

- матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно один дополнительный свободный от работы день с оплатой за счет собственных средств организаций в размере и на условиях, предусмотренных в коллективных договорах;

5.2.5. применяют 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;

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

5.2.7. предоставляют работникам с их согласия отпуска с частичным сохранением заработной платы при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением, в порядке и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре;

5.2.8. производят оплату простоя работникам в размере не менее 100% тарифной ставки (оклада) за весь период приостановки производства в порядке, определяемом коллективным договором, 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.);

5.2.9. могут устанавливать в случае производственной необходимости и с согласия профсоюзного комитета неполное рабочее время не менее 20 рабочих часов в неделю, в порядке, предусмотренном ст.32 Трудового кодекса Республики Беларусь;

5.2.10. включают в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, периоды отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых по инициативе Нанимателя.

5.3. Профсоюз:

5.3.1. осуществляет общественный контроль по вопросам соблюдения законодательства в области режима труда и отдыха.

VI. Охрана труда

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. принимать меры по улучшению условий и охраны труда на производстве, в том числе:

- обеспечивать разработку отраслевых нормативных актов и нормативно-технической документации по охране труда;

- проводить смотры – конкурсы на лучшую организацию работы по охране труда в организациях отрасли;

6.1.2. привлекать к ответственности руководителей, не обеспечивающих соблюдение правил и норм охраны труда, допускающих высокий уровень травматизма и несчастные случаи со смертельным исходом и(или) приведшие к тяжелым производственным травмам;

6.1.3. рассматривать на заседаниях Совета концерна "Беллегпром" и Президиумов Республиканского комитета Профсоюза положение дел в отрасли по охране труда.

6.2. Наниматели обязуются:

6.2.1. принимать меры по обеспечению на рабочих местах безопасных условий труда, соответствующих действующим правилам и нормам охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии, экологической безопасности и противопожарной защиты;

6.2.2. обеспечивать переподготовку и повышение квалификации руководителей, членов комиссии организации (в том числе председателей профкома, общественных инспекторов по охране труда организаций), специалистов, рабочих и проводить проверку их знаний по вопросам охраны труда и трудового законодательства в соответствии со статьей 17 Закона Республики Беларусь "Об охране труда";

6.2.3. информировать работников при приеме на работу о вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты, льготах и компенсациях в связи с вредными и (или) опасными условиями труда;

6.2.4. не допускать ликвидации служб охраны труда в организациях, обеспечивать условия для их эффективной деятельности;

6.2.5. принимать (ежегодно) и обеспечивать реализацию Плана мероприятий по охране труда, предусматривая выделение средств в размере не менее 2% от фонда заработной платы на выполнение мероприятий по охране труда, улучшение экологической обстановки;

6.2.6. проводить необходимые медосмотры, обеспечивать работающих молоком и спецпитанием, спецодеждой, спецобувью и другими средствами защиты не ниже типовых и отраслевых норм, организовывать надлежащее хранение и уход за этими средствами, а также осуществлять контроль их использования;

6.2.7. обеспечивать:

- необходимый температурно-влажностный режим в производственных и вспомогательных помещениях, при невозможности установления необходимого микроклимата из – за производственных процессов или внешних погодных условий применять дополнительные защитные мероприятия (дополнительные перерывы в работе, изменение графиков работы, дополнительная оплата за условия труда и др.);

- работников санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с установленными нормами;

6.2.8. признавать право на отказ работников от выполнения порученной работы, если условия труда угрожают жизни и здоровью его и окружающих. При невозможности предоставления работнику другой работы, до устранения нарушений, угрожающих жизни и здоровью его и окружающих, или до создания нового рабочего места, наниматель производит оплату за простой по указанной причине из расчета не менее 100% тарифной ставки (оклада);

6.2.9. не допускать увольнений по сокращению численности или штата работников, получивших инвалидность или профессиональное заболевание в данной организации;

6.2.10. проводить (ежеквартально) анализ состояния производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и заболеваемости с временной утратой трудоспособности и осуществлять мероприятия по их снижению;

6.2.11. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством;

6.2.12. сохранять место работы (должность) за работником, потерявшим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, до восстановления трудоспособности или признания его в установленном порядке инвалидом;

6.2.13. сообщать концерну "Беллепром", Профсоюзу о происшедших групповых несчастных случаях, несчастных случаях со смертельным исходом, несчастных случаях, приведших к тяжелым производственным травмам, предоставлять им материалы специального расследования, направлять установленную отчетность о пострадавших при несчастных случаях и условиях труда на производстве;

6.2.14. не препятствовать выполнению общественными инспекторами по охране труда полномочий по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства по охране труда;

6.2.15. ежеквартально применять меры поощрения и материального стимулирования общественных инспекторов по охране труда с учетом

результатов их деятельности в сфере организации общественного контроля по охране труда;

6.2.16. применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда;

6.2.17. выплачивать:

- работнику, потерявшему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, помимо возмещения ущерба в соответствии с законодательством, единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент потери трудоспособности;

- работнику, не имеющему нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, получившему трудовое увечье или профессиональное заболевание, препятствующее продолжению трудовых отношений у данного Нанимателя, выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;

- семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законом возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере не менее десяти среднегодовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

- ежемесячную доплату к государственным пособиям детям погибшего до достижения ими совершеннолетия, а учащимся - до окончания учебы в размерах, предусмотренных коллективными договорами.

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

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

Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором.

6.3. Профсоюз:

6.3.1. осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь об охране труда;

6.3.2. принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и случаев возникновения профессиональных заболеваний, выявляет их причины, добивается принятия мер по их предупреждению и устранению;

6.3.3. совместно с Нанимателем предусматривает в коллективных договорах обязательства, направленные на обеспечение здоровых и безопасных условий труда;

6.3.4. проводит обучение профсоюзного актива, общественных инспекторов по охране труда и оказывает методическую помощь общественным инспекторам по охране труда в осуществлении ими защитных функций, исходя из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к производственным целям организации;

6.3.5. совместно с Нанимателем принимает участие в осуществлении периодического контроля по охране труда и проведении Дней охраны труда;

6.3.6. организует проведение смотров-конкурсов на лучшую организацию общественного контроля по охране труда.

VII. Социальные льготы и гарантии

7.1. Наниматели с учетом финансовых возможностей обязуются:

7.1.1. предусматривать в коллективных договорах компенсацию расходов по найму жилых помещений иногородним работникам при невозможности предоставления им мест в общежитиях;

7.1.2. выдавать займы на льготных условиях нуждающимся в улучшении жилищных условий индивидуальным застройщикам и членам жилищно-строительных кооперативов, а также работникам, не имеющим жилья и приобретающим его в собственность;

7.1.3. направлять часть прибыли, остающейся в распоряжении организации, на строительство или приобретение жилья для нуждающихся в улучшении жилищных условий работников;

7.1.4. выплачивать при выходе работника на пенсию из собственных средств организации выходное пособие с учетом стажа работы и среднемесячной заработной платы в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором;

7.1.5. производить доплату до среднего заработка за период временной нетрудоспособности (первые шесть дней болезни) из прибыли, остающейся в распоряжении организации;

7.1.6. выплачивать одному из родителей, работающему в организации отрасли и имеющему двух и более детей, матерям-одиночкам пособие к началу учебного года в размере не менее минимальной заработной платы, установленной в республике, для приобретения учащимся одежды, обуви и учебных принадлежностей;

7.1.7. оказывать адресную социальную помощь малообеспеченным семьям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации и по объективным причинам, нуждающимся в экстренной финансовой поддержке;

7.1.8. обеспечивать работников горячим питанием, осуществлять удешевление его стоимости в соответствии с коллективным договором и создавать необходимые условия для приема пищи;

7.1.9. организовывать дополнительные медицинские осмотры и диспансеризацию работников за счет средств организации с целью ранней диагностики заболеваний;

7.1.10. принимать меры по оздоровлению работников, в том числе ежегодному оздоровлению работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников организации включать представителей профсоюза;

7.1.11. осуществлять распределение путевок для оздоровления работников и членов их семей, приобретаемых за счет средств государственного социального страхования, решением комиссии организации по оздоровлению и санаторно-курортному лечению;

7.1.12. финансировать за счет средств организаций частичное удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря, санатории, санатории-профилактории и др. для оздоровления работников, их детей, пенсионеров, нуждающихся в социальной поддержке на условиях, предусмотренных коллективными договорами;

7.1.13. производить единовременные выплаты на оздоровление и санаторно-курортное лечение работникам при предоставлении им ежегодного трудового отпуска. Выплаты производятся за счет прибыли, остающейся в распоряжении организации, и в размерах, определенных в коллективных договорах;

7.1.14. обеспечивать финансирование мероприятий отраслевой Программы развития физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы и ФСК "Легпромовец";

7.1.15. освобождать отдельных работников организаций от основной работы для участия в проводимых республиканских, областных, районных (городских) смотрах-конкурсах, фестивалях, спартакиадах и других культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях с сохранением заработной платы;

7.1.16. предусматривать в коллективных договорах (соглашениях):

- применение мер морального и материального поощрения работников, активно участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях, ведущих здоровый образ жизни;

- дополнительные материальные выплаты к пенсии бывшим руководителям организаций, проработавшим не менее пяти лет в данной должности и имевшим значительные заслуги как в достижении установленных показателей эффективности работы организации, так и в развитии социальной сферы;

- дополнительное социальное страхование в виде дополнительных пенсий работникам организаций.

7.2. Перечень предоставляемых льгот и гарантий, величина выплат стимулирующего и компенсирующего характера, определяется в коллективных договорах.

7.3. 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 причинам экономического, производственного, организационного характера определяется в коллективном договоре.

7.4. Профсоюз:

7.4.1. организует обучение профсоюзного актива по вопросам трудового и жилищного законодательства;

7.4.2. принимает участие в проведении конкурсов профессионального мастерства в организациях;

7.4.3. принимает участие в организации оздоровления работников и их детей;

7.4.4. оказывает материальную помощь подшефным школам–интернатам, социальным приютам, школьным учреждениям, расположенным на территории, пострадавшей от катастрофы на Чернобыльской АЭС, детям из малообеспеченных семей в рамках благотворительной акции "Профсоюзы–детям";

7.4.5. способствует приобретению санаторно-курортных путевок и организации экскурсионных поездок для членов Профсоюза через УП «Белпрофсоюзкурорт», УП «Беларустурист»;

7.4.6. организует участие членов Профсоюза в праздновании профессионального и государственных праздников.

VIII. Социальная защита молодежи

8.1. Стороны едины во мнении, что защита социально-экономических и трудовых интересов молодежи, осуществление организационных мер, направленных на ее поддержку, содействие ее духовному, культурному и физическому развитию являются приоритетными направлениями в работе Нанимателей и Профсоюза.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. способствовать созданию условий для повышения уровня профессиональной подготовки молодых рабочих и специалистов;

8.2.2. предусматривать в коллективных договорах при наличии общежития первоочередное предоставление жилых помещений молодым специалистам, рабочим и служащим, добросовестно выполняющим свои должностные и профессиональные обязанности;

8.2.3. оказывать содействие молодым специалистам в случае отсутствия общежития в организации в предоставлении жилых помещений в общежитии другой организации с частичной оплатой из средств организации на условиях, предусмотренных коллективным договором;

8.2.4. компенсировать в соответствии с коллективными договорами молодым специалистам расходы по найму жилых помещений;

8.2.5. проводить конкурсы "Лучший по профессии" среди молодых специалистов (рабочих, служащих).

8.2.6. оказывать Молодежному Совету Белорусского профсоюза работников легкой промышленности необходимое содействие в осуществлении его деятельности.

8.3. Наниматели обязуются:

8.3.1. устанавливать молодым рабочим дифференцированно, в зависимости от характера и сложности профессии, пониженные нормы выработки с начала их самостоятельной работы без уменьшения заработной платы.

Размер и период предоставления пониженных норм выработки устанавливаются организациями в соответствии с коллективными договорами;

8.3.2. повышать должностные оклады (тарифные ставки) при заключении контрактов с молодыми специалистами с учетом занимаемой должности не менее чем на 15% и предоставлять дополнительный отпуск не менее 2-х календарных дней.

8.3.3. гарантировать трудоустройство по полученной специальности выпускникам учреждений высшего, среднего специального или профессионально-технического образования, прибывших для работы в организации по договорам или заявкам, а также уволенных в запас военнослужащих срочной службы, ушедших служить из этих организаций.

Срок военной службы засчитывать в стаж работы, дающий право на вознаграждение за выслугу лет, а также предоставление других льгот и преимуществ, установленных в коллективном договоре;

8.3.4. оказывать адресную поддержку работникам, впервые принятым на работу после окончания учреждений образования;

8.3.5. с учетом финансовых возможностей предусматривать для молодых работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий,

предоставление займов на строительство и приобретение жилых помещений в соответствии с коллективными договорами.

8.4. Профсоюз обязуется:

8.4.1. устанавливать обучающимся учебных заведений, спортсменам детско-юношеских спортивных школ именные стипендии за высокие достижения в учебе и спорте, активное участие в работе профсоюзных организаций;

8.4.2. согласовывать кандидатуры, представленные к назначению именных стипендий за высокие достижения в учебе и спорте, активное участие в работе профсоюзных организаций с Молодежным Советом Белорусского профсоюза работников легкой промышленности;

8.4.3. организовывать совместно с Молодежным Советом проведение семинаров, «круглых столов» по актуальным проблемам молодежи и реализации молодежной политики в отрасли;

8.4.4. осуществлять общественный контроль по защите законных интересов и прав работающей молодежи, обучающихся в учебных заведениях – членов профсоюза;

8.4.5. проводить правовое обучение молодежи.

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

9.1. Стороны согласились:

9.1.1. предпринимать меры по предупреждению необоснованной реорганизации платежеспособных организаций, банкротства организаций, их финансовому оздоровлению, используя в полном объеме досудебные процедуры;

9.1.2. учитывать мнение профсоюзной организации и работников при подготовке решения о продаже, ликвидации или банкротстве организации;

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

9.1.4. разрабатывать и осуществлять меры по переподготовке и социальной поддержке работников в условиях проведения процедур, связанных с банкротством организаций.

9.1.5. обеспечивать действие заключенного коллективного договора при введении внешнего управления;

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

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

9.1.8. рассматривать разногласия между временным управляющим и работниками по обязательствам, вытекающим из трудовых и связанных с ними отношений, с обязательным участием председателя профсоюзного комитета как представителя работников.

9.1.9. соблюдать все положения ранее заключенного коллективного договора и трудовых соглашений, обеспечивающих права его работников при разгосударствлении и приватизации организации;

9.1.10. сохранять действующие профсоюзные организации при реорганизации, смене собственника имущества организации;

9.1.11. что в случае реорганизации организации правопреемник предоставляет высвобождаемым работникам не менее 80% рабочих мест вновь создаваемого субъекта хозяйствования;

9.1.12. что при смене собственника организации правопреемник обеспечивает занятость и численность работающих в данной организации на срок не менее 5 лет с момента реорганизации, заключает коллективный договор, оказывает содействие в создании и функционировании профсоюзной организации.

При преобразовании организации в течение 3-х месяцев с момента ее регистрации в коллективный договор вносятся соответствующие изменения;

9.1.13. что реорганизация, ликвидация, приватизация организаций, 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 Профсоюза не позднее, чем за три месяца и проведения с ними переговоров по соблюдению прав и интересов работников;

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

9.1.15. не допускать изменения профиля деятельности, закрытия, отчуждения (продажи) или передачи в аренду (субаренду) санаториев-профилакториев, оздоровительных лагерей, объектов культуры и спорта, детских дошкольных учреждений без согласия профсоюзного комитета;

9.1.16. с согласия коллектива организации сохранять работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, право пользования дошкольными учреждениями, детскими лагерями отдыха.

Х. Обеспечение правовых гарантий деятельности профсоюзных органов и профсоюзного актива

10.1. Наниматели обязуются:

10.1.1. соблюдать права профсоюза в соответствии с Законом "О профессиональных союзах", содействовать их деятельности, предоставлять профсоюзному комитету в безвозмездное пользование необходимые для их деятельности помещения (с освобождением от уплаты коммунальных услуг, арендой платы и без возмещения налогов на недвижимость и землю), оборудование, транспортные средства и средства связи;

10.1.2. обеспечивать представителям профсоюзных органов возможность посещения организаций для реализации уставных целей и задач;

10.1.3. проводить согласованную с Профсоюзом политику по созданию и укреплению первичных профсоюзных организаций в организациях отрасли;

10.1.4. обеспечивать организацию безналичной системы удержания из заработной платы работников – членов профсоюза по их письменным заявлениям профсоюзных взносов и их перечисление на расчетные счета профсоюзных органов Белорусского профсоюза работников легкой промышленности одновременно с выплатой заработной платы работникам, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банков, не использовать удержанные суммы на другие цели;

10.1.5. отчислять денежные средства профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры и иных социально-значимых целей в размере не менее 0,15 % от фонда заработной платы;

10.1.6. выплачивать за счет средств организации штатным работникам профсоюзных комитетов премии за результаты финансово-

хозяйственной деятельности, единовременные вознаграждения, вознаграждения по итогам работы за год в порядке и на условиях, предусмотренных для соответствующих руководителей, специалистов и служащих организации;

10.1.7. предоставлять условия для исполнения своих обязанностей неосвобожденным председателям профсоюзных комитетов, казначеям, председателям и членам комиссий профкомов, цеховых комитетов, общественным инспекторам по охране труда и другим профсоюзным активистам с освобождением их от основной работы не менее 4-х часов в неделю с сохранением среднего заработка, в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором;

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

10.1.9. освобождать от работы с сохранением средней заработной платы и возмещением командировочных расходов неосвобожденных председателей профкомов, казначеев, а также членов профсоюза, привлекаемых к участию в спортивно-массовых и культурных мероприятиях, профсоюзном обучении, работе профсоюзных органов;

10.1.10. оказывать финансовую поддержку любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание «заслуженный», наименования "народный", "образцовый";

10.1.11. расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, производить только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа и общественными инспекторами по охране труда – с согласия данного профсоюзного органа. При переводе таких работников на контрактную форму найма контракт с ними заключать не менее чем на срок их полномочий. Указанные работники не могут быть без их согласия переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

10.1.12. работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, предоставлять после окончания их полномочий в выборных профсоюзных органах прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии, с согласия работника, другую равноценную работу (должность) в той же организации, независимо от формы ее собственности.

Включать в непрерывный стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск и доплаты за продолжительный стаж работы в отрасли, время работы работников в профсоюзных органах по трудовому договору в случае их перевода внутри отрасли;

10.1.13. сохранять право состоять на учете для улучшения жилищных условий, а также социальные гарантии, предусмотренные коллективным договором для работников организации, за работниками, избранными в профсоюзные органы;

10.1.14. содействовать избранию в состав наблюдательного совета (совета директоров) председателя профсоюзного комитета с правом его участия в принятии решений по всем вопросам жизнедеятельности организации;

10.1.15. предоставлять профсоюзным комитетам возможность через полномочных представителей:

- защищать трудовые права работников - членов профсоюза при заключении или расторжении трудовых договоров (контрактов);

- осуществлять контроль состояния учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, участвовать в распределении жилья, а также средств, предназначенных для жилищного строительства;

- получать информацию о работе организации;

10.1.16. принимать меры, направленные на дальнейшее развитие системы социального партнерства и повышение его эффективности.

XI. Ответственность Сторон и контроль за выполнением Соглашения

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

11.2. При возникновении разногласий по вопросам выполнения Соглашения Стороны разрешают коллективный трудовой спор в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

11.3. Лица, виновные в невыполнении настоящего Соглашения и коллективных договоров, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Стороны обязуются не реже одного раза в год рассматривать ход выполнения Соглашения, о результатах рассмотрения информировать трудовые коллективы и профсоюзные комитеты.

11.5. Стороны содействуют заключению коллективных договоров в организациях всех форм собственности.

11.6. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляют Совет председателя концерна "Беллепром" и президиум Республиканского комитета Белорусского профсоюза работников легкой промышленности.

Председатель
Белорусского
государственного концерна
по производству и
реализации товаров легкой
промышленности


Н.В.Фимчик
10 февраля 2017г



Председатель
Белорусского
профессионального союза
работников легкой
промышленности


М.М.Костян

10 февраля 2017г

