

**ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
между Белорусским профессиональным союзом работников отраслей  
промышленности «БЕЛПРОФМАШ», Республиканской ассоциацией  
предприятий промышленности «БелАПП», Министерством  
промышленности Республики Беларусь, Государственным военно-  
промышленным комитетом Республики Беларусь  
на 2026 – 2028 годы

## РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 1.1. Стороны Соглашения

Настоящее Тарифное соглашение (далее – Соглашение) заключено между Белорусским профессиональным союзом работников отраслей промышленности «БЕЛПРОФМАШ» (далее – Профсоюз «БЕЛПРОФМАШ»), Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП», Министерством промышленности Республики Беларусь, Государственным военно-промышленным комитетом Республики Беларусь, именуемыми в дальнейшем Сторонами.

### 1.2. Предмет и цель Соглашения

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

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

### 1.3. Правовая основа Соглашения

Соглашение заключено в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. №278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов.

### 1.4. Действие Соглашения

1.4.1. Действие Соглашения распространяется на Стороны Соглашения, все организации, являющиеся членами Республиканской ассоциации предприятий промышленности «БелАПП», на организации, подчиненные Министерству промышленности Республики Беларусь, на организации, входящие в систему Государственного военно-промышленного комитета Республики Беларусь (далее - наниматели) и в которых созданы первичные организации Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ», работающих у них работников – членов Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ» (далее – работники), на первичные организации Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ», а также на штатных работников профсоюзных организаций.

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

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

1.4.2. Соглашение – нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере, устанавливает минимальные трудовые, социально-экономические гарантии и преимущества, направленные на улучшение социального положения и повышение жизненного уровня работников – членов Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ», и является основой для заключения коллективных договоров в организациях всех форм собственности.

Коллективные договоры могут содержать дополнительные и более льготные по сравнению с Соглашением трудовые и социально-экономические гарантии.

1.4.3. Профсоюз является единственным полномочным представителем работников в коллективных переговорах с нанимателями по заключению, изменению и (или) дополнению коллективного договора.

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

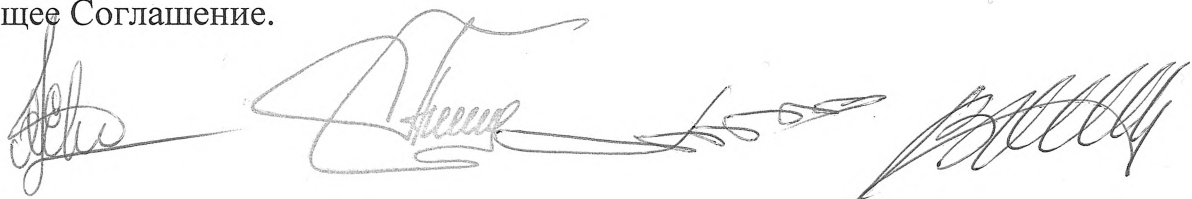
Действие иных положений коллективного договора распространяется на работников – членов профсоюза, от имени которых он заключался, а на работников, от имени которых он не заключался - при условии их вступления в члены профсоюза.

1.4.4. Настоящее Соглашение заключается на 2026 – 2028 годы и действует с момента подписания до заключения нового Соглашения, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

С согласия Сторон действие Соглашения может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза.

Продление срока действия Соглашения оформляется дополнительным соглашением к нему.

1.4.5. В случае реорганизации Стороны Соглашения, ее права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и (или) дополнений в настоящее Соглашение.



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

### **1.5. Изменения и (или) дополнения в Соглашение**

Условия настоящего Соглашения могут быть изменены только по соглашению Сторон.

Письменное требование одной из Сторон о проведении переговоров, о внесении изменений и (или) дополнений в настоящее Соглашение рассматривается другими сторонами в двухнедельный срок.

Принятые изменения и (или) дополнения оформляются приложением к настоящему Соглашению и являются его неотъемлемой составной частью.

## **РАЗДЕЛ II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО**

### **В целях реализации настоящего Соглашения Стороны:**

2.1. принимают совместные меры по:

достижению экономической эффективности работы организаций, росту производительности труда, экономии всех видов ресурсов;

повышению заинтересованности работников в результатах своего труда, укреплению производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, порядка и организованности на производстве;

реализации мер, направленных на обеспечение безопасных условий труда, повышению социальной защищенности работников и членов их семей;

оздоровлению работников и дальнейшему развитию культурно-массовой, спортивно-оздоровительной работы и осуществлению других мероприятий, направленных на ведение здорового образа жизни работниками организаций;

созданию эффективной системы социальной защиты работников;

развитию системы мотивации и стимулирования работников за высокие достижения в области качества;

расширению практики развития системы наставничества в организациях. Установлению стимулирующих выплат наставникам с учетом финансовых возможностей организаций;

2.2. в своей работе руководствуются основными принципами социального партнерства:

- 1) равноправие сторон;
- 2) соблюдение норм законодательства;
- 3) полномочность принятия обязательств;
- 4) добровольность принятия обязательств;
- 5) учет реальных возможностей принятия реальных обязательств;
- 6) обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;
- 7) отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- 8) взаимное информирование сторон об изменении ситуации.

При принятии обязательств руководствуются реальными возможностями производственного и финансово-экономического состояния организаций;

2.3. оказывают содействие в разрешении коллективных трудовых споров, в том числе связанных с оплатой труда, временной остановкой производства, сокращением численности, штатов, обеспечением безопасных условий труда и другими вопросами социально-трудовых отношений;

2.4. рекомендуют включать в коллективные договоры положения о развитии системы добровольного страхования:

жизни и здоровья, в том числе за счет средств организации в виде дополнительных пенсий и медицинских расходов работников и руководителей организаций;

участия работников во внедрении программы добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии с финансовой поддержкой государства («три плюс три») с принятием, при необходимости, дополнительных мер по активизации вовлечения работающих граждан в данную программу;

2.5. создают условия для деятельности первичных организаций Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ». Не противодействуют созданию первичных организаций Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ» в организациях всех форм собственности;

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

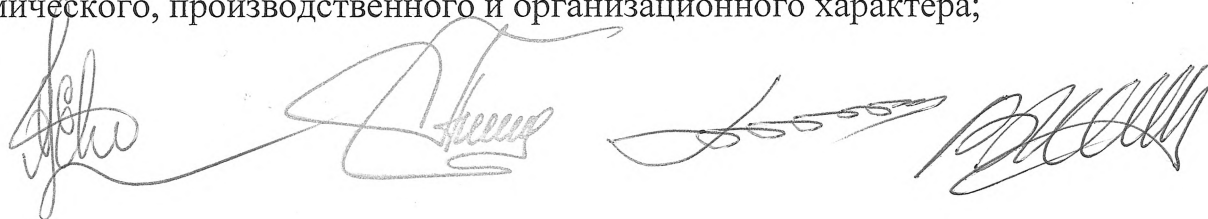
2.7. рекомендуют включать в коллективные договоры при наличии финансовых возможностей следующие положения:

по осуществлению материальных выплат дополнительно к пенсии бывшим заслуженным работникам, бывшим руководителям организации (с учетом определенных заслуг или периода пребывания в должности не менее пяти лет) после их выхода на пенсию на основании согласованных с профсоюзом условий и перечнем лиц;

по оказанию к праздничным датам, ко Дню пожилых людей единовременной помощи неработающим пенсионерам – бывшим работникам организации, осуществлению иных дополнительных гарантий по социальной защите неработающих пенсионеров – бывших работников организаций, ушедших на пенсию из данной организации;

2.8. в случае реорганизации организации или сокращения численности или штата работников рассматривают возможность сохранять за бывшими работниками очередь на жилье, право пользования дошкольными учреждениями, детскими лагерями отдыха, медицинским обслуживанием и иными льготами, до момента трудоустройства в другую организацию;

2.9. рекомендуют определять порядок и сроки исполнения отдельных положений коллективного договора, устанавливающих дополнительные выплаты работникам сверх установленных законодательством, в случае невозможности своевременной реализации таких положений по причинам экономического, производственного и организационного характера;



2.10. способствуют организации индивидуальных и коллективных трудовых соревнований среди коллективов и рабочих профессий, в том числе по экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов, энергосбережению, конкурсов профессионального мастерства.

## РАЗДЕЛ III. ОПЛАТА ТРУДА

### 3.1. Стороны договорились:

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

Оплату труда работников производить по формам и системам оплаты труда, определяемым законодательством, коллективным договором.

Оплата труда производится за индивидуальные и коллективные результаты работы.

Заработная плата работника максимальным размером не ограничивается;

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

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

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

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

3.1.4. производить изменение формы, системы и размеров оплаты труда работников, в том числе стимулирующего (надбавки, премии, бонусы и иные выплаты) и компенсирующего характера по согласованию с профсоюзом;

3.1.5. устанавливать по согласованию с профсоюзом доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в процентах от тарифной ставки первого разряда, установленной в организации, или фиксированной денежной величины, определяемой сторонами на основании коллективного договора. Фиксированная денежная величина определяется на уровне не ниже тарифной ставки третьего разряда, установленной в организации. Доплаты устанавливаются по конкретным рабочим местам по результатам аттестации

рабочих мест по условиям труда и выплачиваются пропорционально отработанному времени в неблагоприятных условиях труда. Размер установленных доплат не может быть ниже размера доплат, рассчитанных от базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

Рекомендовать за каждый час работы в ночную смену при сменном режиме работы производить доплаты в размере, устанавливаемом коллективным договором не ниже 30 процентов часовой тарифной ставки (тарифного оклада) работника;

3.1.6. компенсировать работу сверх установленной продолжительности путем произведения доплаты сверх заработной платы, начисленной за указанное время, работникам со сдельной оплатой труда – не ниже сдельных расценок, работникам с повременной оплатой труда – не ниже часовых тарифных ставок (тарифных окладов). Конкретный размер доплаты устанавливается коллективным договором, локальным правовым актом;

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

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

Об установлении новых норм времени (выработки) и пересмотре норм по организационно-техническим мероприятиям работники предупреждаются письменно не позднее чем за один месяц.

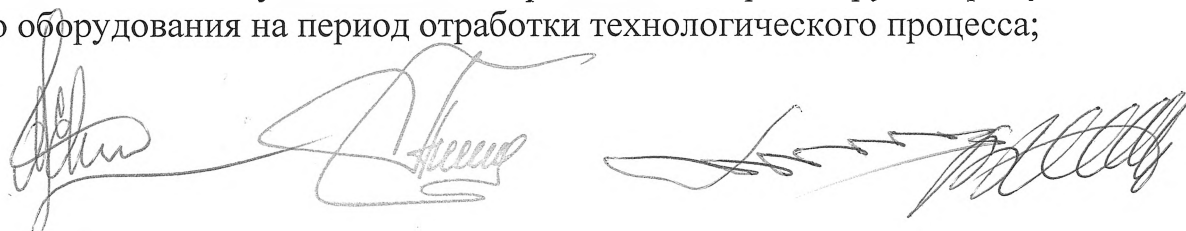
Наниматель организует постоянную работу по совершенствованию организации оплаты труда и обязательно доведению до каждого работника условий оплаты труда.

Об изменении системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменении гарантий, уменьшении размеров оплаты труда, работники предупреждаются письменно не позднее чем за один месяц.

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

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

Рекомендовать устанавливать временные нормы труда при установке нового оборудования на период отработки технологического процесса;



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

3.1.9. в случае установления работникам по инициативе нанимателя в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами неполного рабочего времени, а также предоставления отпуска по инициативе нанимателя, оплату за неотработанное, в связи с этим время, производить в размере не менее 2/3 тарифной ставки (тарифного оклада), оклада за весь период остановки производства в порядке, определяемом коллективным договором.

Работникам, работающим по инициативе нанимателя в условиях неполного рабочего времени, на основании коллективного договора, производить доплату до уровня не ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Республике Беларусь;

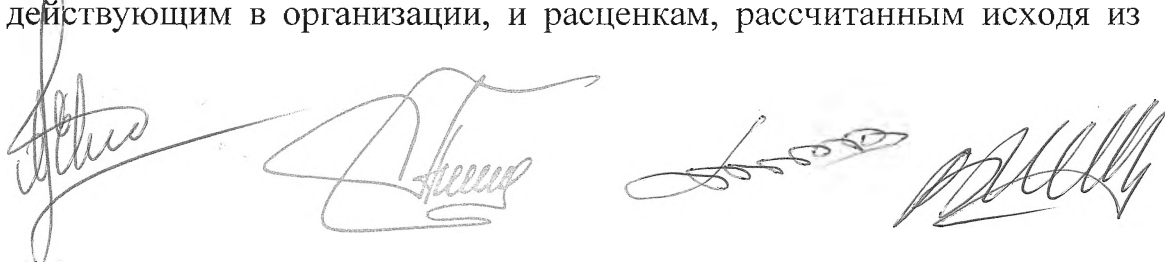
3.1.10. наниматели обеспечивают минимальный уровень оплаты труда при выработке месячного фонда рабочего времени, установленных норм труда и требований по качеству работы как сумму всех начисленных работнику выплат в денежной и натуральной форме в размере, не ниже уровня минимальной заработной платы, а для основных производственных рабочих не ниже 150% уровня минимальной заработной платы, установленной законодательством;

3.1.11. в случае направления нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификационного разряда (класса, категории) по профессии рабочего, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания квалификационного разряда (класса, категории) или с его указанием, названным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществлять выплату заработной платы из расчета не менее тарифной ставки первого разряда, установленной в организации, но не ниже размера, гарантированного законодательством.

За работниками, направленными нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, стажировку, обучение вторым профессиям в очной (дневной) форме обучения сохраняется средний заработок.

При индивидуальном обучении профессиям рабочих, оплата труда обучаемых производится в размере тарифной ставки первого разряда, действующей в организации для данной категории работников.

При этом, начиная со второго месяца обучения, обучаемым 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.

Конкретные размеры оплаты труда рабочих в период профессиональной подготовки на производстве, переподготовки и повышении квалификации определяются коллективным договором;

3.1.12. производить доплаты наставникам, привлекаемым без освобождения от основной работы для обучения работников при их подготовке, переподготовке, повышении квалификации на производстве;

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

3.1.14. наниматели применяют дополнительные меры поощрения и мотивации работников за производство новой продукции повышенного качества и внедрение в производство научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;

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

Производить индексацию заработной платы работников в связи с инфляцией при превышении пятипроцентного порога индекса потребительских цен в соответствии с коллективным договором организации, но не ниже норматива, устанавливаемого законодательством Республики Беларусь.

Своевременно информировать профсоюз, республиканские органы государственного управления о фактах несвоевременной выплаты заработной платы.

Обеспечивать контроль за своевременной выплатой заработной платы в организациях и соблюдением Закона Республики Беларусь от 17 июля 2002 г. №124-З «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы»;

3.1.16. включать в коллективные договоры, с учетом финансовых возможностей организаций, положения предусматривающие:

установление единовременных выплат лицам пенсионного возраста при заключении ими контракта, размер которых определяется в зависимости от срока заключаемого контракта и востребованности в организации должностей служащих (профессий рабочих);

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

### **3.2. Стороны проводят совместную работу:**

3.2.1. по обеспечению в 2026 – 2028 годах темпа роста реальной заработной платы в соответствии с показателями прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь;

3.2.2. по сокращению количества организаций, имеющих среднюю заработную плату ниже 2000,0 белорусских рублей.

3.3. Выплату заработной платы производить не реже двух раз в месяц и, как правило, не позднее 25-го числа месяца, следующего за отчетным. Конкретные сроки выплаты заработной платы определяются коллективным договором организации.

3.4. Продолжить совместную работу по доведению удельного веса тарифной части в составе заработной платы в организациях не менее 60%.

## РАЗДЕЛ IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

### Стороны договорились:

#### 4.1. полная норма продолжительности рабочего времени:

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

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

#### 4.2. режим рабочего времени:

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

4.2.2. перенос нанимателем выходного дня, предусмотренного правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), на другую календарную неделю признается их изменением и допускается только с письменного согласия работника или по инициативе работника с согласия нанимателя, по согласованию с профсоюзом и доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

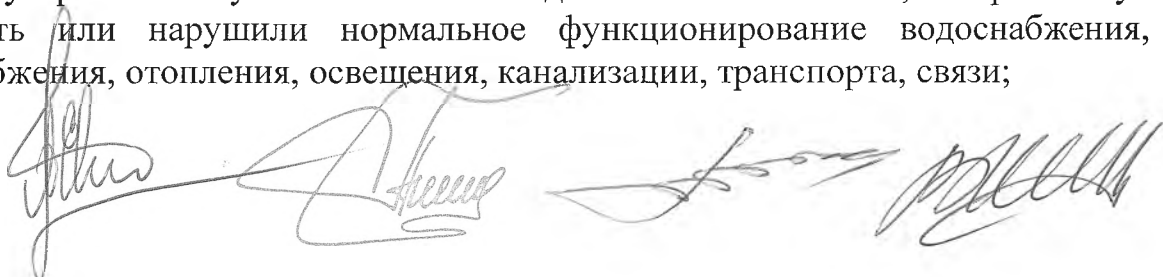
В случае производственной необходимости наниматель имеет право изменить последовательность чередования работников по сменам, предупредив об этом работника письменно не позднее чем за день до начала смены;

4.2.3. привлечение работника к сверхурочной работе, работе в выходные дни допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных законодательством:

1) предотвращения катастрофы, производственной аварии, выполнения работ, необходимых для немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия;

2) предотвращения несчастных случаев;

3) устранения случайных или неожиданных обстоятельств, которые могут нарушить или нарушили нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;



4) оказания медицинским персоналом экстренной медицинской помощи;

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

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

### **4.3. трудовые отпуска:**

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

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

4.3.3. в случаях, предусмотренных коллективным договором, трудовой отпуск по соглашению сторон может быть разделен на две и более части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней;

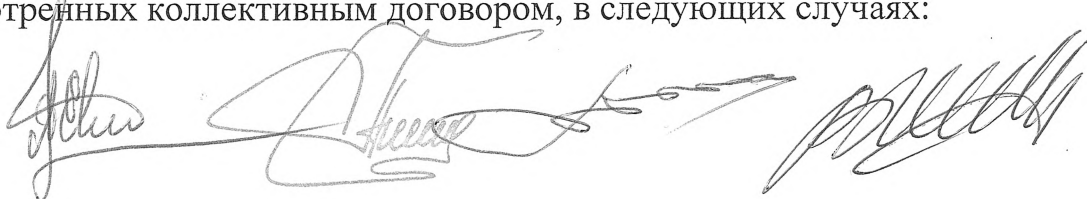
4.3.4 в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска) наниматель обязан один раз в календарном году производить работнику единовременную выплату на оздоровление в порядке и размере, определяемом законодательством, коллективным договором;

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

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

### **4.4. отпуск по семейно-бытовым причинам:**

рекомендовать включать в коллективный договор положение о предоставлении работникам отпуска по семейно-бытовым причинам с сохранением за ними среднего заработка в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, в следующих случаях:



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

матери (отцу), дети которых идут в школу в 1-й класс в первый учебный день учебного года – 1 календарный день;

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

в иных случаях, предусмотренных коллективным договором;

#### **4.5. оздоровление работников:**

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

Включать представителей профсоюза в состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников организации.

Принимать участие в удешевлении путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников организаций;

#### **4.6. питание работников:**

принимать меры по расширению применения в организациях всех форм собственности системы горячего питания работников в рамках объектов общественного питания, в том числе создания необходимых условий для удешевления такого питания за счет средств организаций.

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

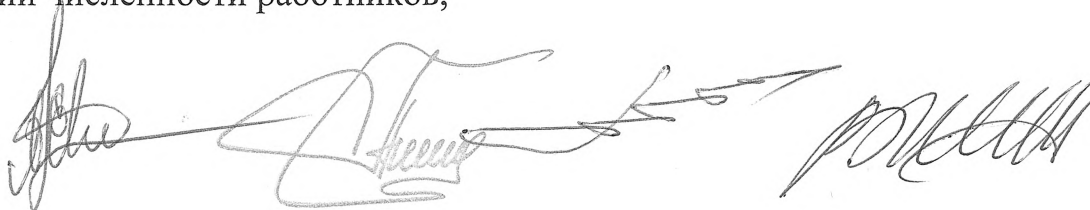
## **РАЗДЕЛ V. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

### **Стороны договорились:**

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

5.2. наниматели разрабатывают и принимают локальные правовые акты, затрагивающие трудовые и социально-экономические права работников с участием или по согласованию с профсоюзом в порядке, определенном в коллективном договоре;

5.3. принимать меры по стабилизации ситуации с вынужденной неполной занятостью в организациях и применению социально-ответственного подхода при реструктуризации и модернизации организаций и производств, оптимизации численности работников;



#### **5.4. заключение трудовых договоров (контрактов):**

5.4.1. при заключении с работниками организаций трудовых договоров, включая контракты, стороны трудового договора руководствуются Трудовым кодексом Республики Беларусь и иными нормативными правовыми актами, регламентирующими трудовые отношения;

5.4.2. заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей условия выполнения контракта, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее чем за один месяц до заключения контракта. Наниматель вручает проект контракта работнику в день предупреждения о его переводе на контрактную форму найма. Срок письменного предупреждения работника об изменении существенных условий труда и переводе на контрактную форму найма исчисляется с даты вручения работнику проекта предлагаемого контракта.

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

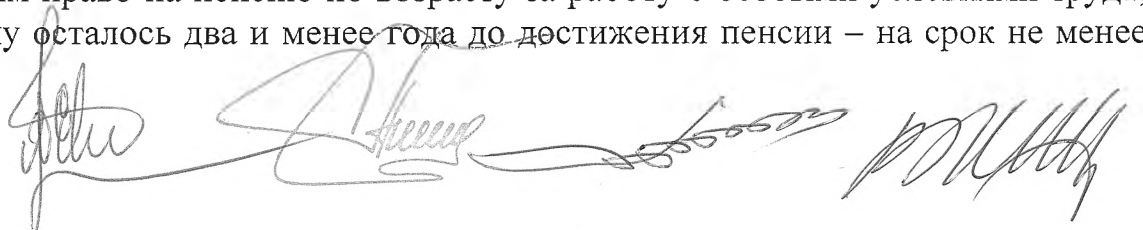
Условия трудового договора (контракта), ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором, Соглашением, являются недействительными;

5.4.3. рекомендовать повышать тарифную ставку (тарифный оклад) не более чем на 50% и предоставлять дополнительный поощрительный отпуск не менее двух календарных дней с сохранением среднего заработка, при применении контрактной формы найма;

5.4.4. наниматель и работник, не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта, письменно предупреждают друг друга о решении продолжить или прекратить трудовые отношения. Коллективным договором могут устанавливаться более длительные сроки предупреждения о продолжении либо прекращении трудовых отношений;

5.4.5. при увольнении работника в связи с истечением срока действия контракта, наниматель вправе произвести ему единовременную выплату в размерах, определенных коллективным договором, контрактом;

5.4.6. при заключении контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, продлении либо заключении нового контракта с добросовестно работающим, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины работником, которому осталось три и менее лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста, наниматель обязан, с согласия работника, продлить с ним трудовые отношения на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста, а с работником, имеющим право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда, которому осталось два и менее года до достижения пенсии – на срок не менее



чем до достижения права на пенсию за работу с особыми условиями труда, если такая работа не противопоказана по состоянию здоровья;

5.4.7. заключать (продлевать) контракт в пределах пятилетнего срока его действия с работником, не достигшим общеустановленного пенсионного возраста и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на срок до истечения максимального срока действия контракта, а с остальными работниками по соглашению сторон на срок не менее одного года. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника;

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

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

#### **5.5. расторжение трудового договора (контракта):**

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

5.5.2. контракт подлежит расторжению досрочно по требованию работника (статья 41 Трудового кодекса Республики Беларусь) при наличии обоснованных уважительных причин:

достижения общеустановленного пенсионного возраста;

беременность работника-женщины;

необходимость ухода за больным членом семьи (по медицинскому заключению);

перевод одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность;

переезд на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

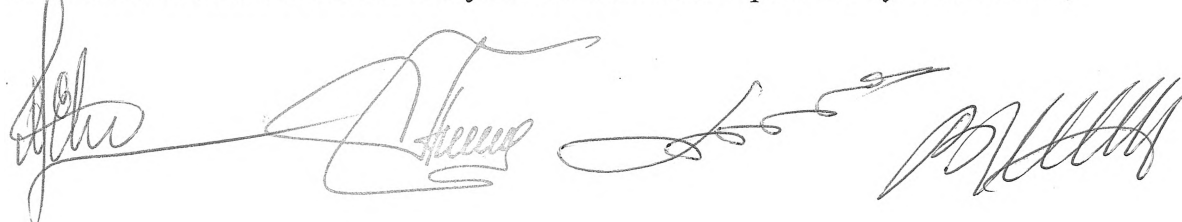
в связи наличием у женщины детей в возрасте до 14 лет;

в связи с зачислением в учреждение образования для получения образования в дневной форме получения образования;

в случаях болезни или инвалидности;

по другим уважительным причинам, препятствующим выполнению работы по трудовому договору (контракту).

Работник обязан обосновать уважительность причины увольнения;



5.5.3. расторжение трудового договора (контракта) с работниками организаций по инициативе нанимателя при сокращении численности или штата работников (пункт 1 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь) и в других случаях, предусмотренных коллективными договорами, производится только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета;

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

Наниматель в течение всего срока предупреждения о предстоящем увольнении предлагает работнику другую имеющуюся у него работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации, а с его согласия может направляться на переподготовку;

5.5.5. при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе в случае равной производительности труда и квалификации предоставляется (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса Республики Беларусь), не допускающим нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, следующим категориям работников:

родителям, воспитывающим детей-инвалидов, троих и более детей;

одиноким родителям (мать, отец, не состоящие в браке, воспитывающие несовершеннолетних детей), опекунам (попечителям);

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

работникам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

другим категориям работников, определенным коллективным договором;

5.5.6. не допускается увольнение по сокращению численности или штата работников, не допускающих нарушений производственно-технологической трудовой и исполнительской дисциплины, предпенсионного возраста без их согласия (за три года до пенсии по возрасту) и отработавших в организации не менее 10 лет;

5.5.7. работникам, по их заявлению, в период срока предупреждения о предстоящем сокращении предоставляется один свободный день в неделю (по договоренности с нанимателем – с сохранением заработной платы) для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей;

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

5.5.9. работникам, трудоустроенным в другие организации в период реконструкции или технического перевооружения, предоставляют право преимущественного принятия на работу в организацию после ее реконструкции в соответствии с квалификацией (профессией);

5.5.10. лицам, получившим трудовое увечье, стойкую утрату трудоспособности или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42. Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;

#### **5.6. повышение квалификации:**

5.6.1. работникам, обучающимся по направлению нанимателя, сохранять средний заработок при профессиональной подготовке, переподготовке, повышения квалификации и стажировке на весь период прохождения обучения по профессиям, необходимым организации;

5.6.2. реализовывать принцип непрерывного повышения квалификации кадров, заключающийся в периодическом прохождении работником обучения.

Наниматель имеет право в установленном порядке присвоить работнику более высокую квалификацию, если работник успешно выполнял не менее трех месяцев в течение года работы более высокой квалификации;

#### **5.7. массовое увольнение работников:**

5.7.1. в целях предотвращения массового увольнения работников при сокращении объемов производства наниматель, в соответствии с коллективным договором, разрабатывает совместно с профсоюзом соответствующие мероприятия, предусматривающие:

максимально возможное сохранение рабочих мест;

перевод, перемещение увольняемых работников на свободные рабочие места;

приостановку приема новых работников на свободные рабочие места;

стимулирование выхода на пенсию работников, получающих пенсию по возрасту на общих основаниях;

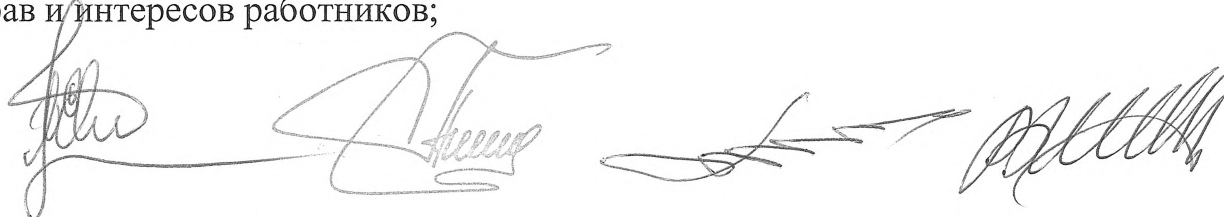
увольнение совместителей и других временных работников организации;

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

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

оказание необходимой помощи увольняемым работникам в их дальнейшем трудоустройстве, содействии в организации предпринимательской деятельности, социальной поддержке тех, кто по объективным причинам не смог трудоустроиться и др.;

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



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

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

## РАЗДЕЛ VI. ОХРАНА ТРУДА

**Стороны договорились:**

### **6.1. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда**

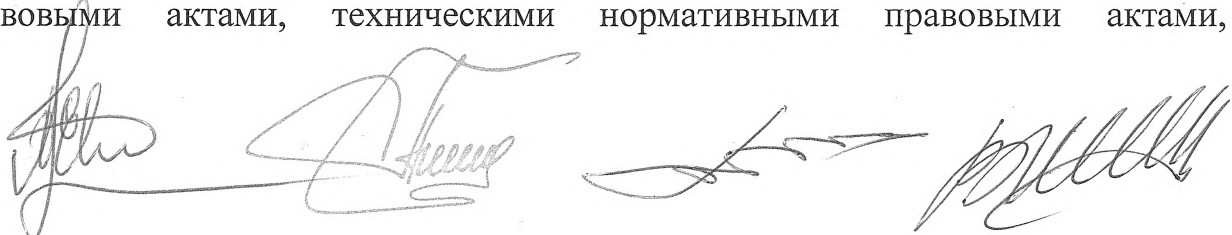
6.1.1. проводить совместную работу, направленную на реализацию государственной политики в области охраны труда и экологической безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни, здоровья работников и своевременное осуществление всех видов выплат в случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника в результате несчастного случая на производстве, путем включения данных норм в коллективные договоры;

6.1.2. поддерживать разработанную Международной ассоциацией социального обеспечения (МАСО) Концепцию «нулевого травматизма» и ее семи «золотых правил», а именно:

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

Стороны призывают организации применять принципы Концепции «нулевого травматизма» в рамках политики по обеспечению охраны труда и декларировать свою поддержку данной Концепции;

6.1.3. наниматель обеспечивает безопасные условия и охрану труда для работников в соответствии с законодательством, иными нормативными правовыми актами, техническими нормативными правовыми актами,



регулирующими отношения в области охраны труда и настоящим Соглашением;

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

соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, пользоваться средствами индивидуальной защиты;

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

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

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

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

6.1.6. перечень компенсаций и льгот работникам за работу на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда указываются в заключаемых с работниками трудовых договорах (контрактах);

6.1.7. наниматель ежегодно обеспечивает разработку Плана мероприятий по охране труда. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективного договора;

6.1.8. рекомендовать нанимателям осуществлять дополнительное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством, коллективным договором;

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



## **6.2. Общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда**

Общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда в порядке, установленном законодательством, осуществляет профсоюз через технических инспекторов труда, общественных инспекторов по охране труда, других уполномоченных представителей профсоюза.

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

Представления технических инспекторов труда профсоюза об устранении выявленных нарушений требований актов законодательства обязательны для исполнения нанимателями.

Рекомендации по устранению выявленных нарушений требований по охране труда, коллективного договора, выданные техническими инспекторами труда, общественными инспекторами по охране труда, другими уполномоченными представителями профсоюза наниматель обязан рассмотреть и проинформировать о результатах ее рассмотрения в установленный в ней срок.

Технические инспекторы труда включаются в состав комиссий, принимающих вводимые в эксплуатацию после реконструкции производственные объекты и объекты социальной сферы.

## **6.3. Аттестация рабочих мест по условиям труда**

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

Внеочередная аттестация (переаттестация) рабочих мест по условиям труда может проводиться по инициативе профсоюза.

## **6.4. Обеспечение безопасности работников при применении новых вредных веществ**

В случае использования новых или не применявшихся в организации ранее вредных и (или) опасных веществ наниматель обязан до начала использования указанных веществ разработать и согласовать с соответствующими органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований по охране труда меры по сохранению жизни и здоровья работников. Работники должны быть предупреждены о применении новых или не применявшихся в организации ранее



вредных и (или) опасных веществах, их действию, ознакомлены с принятыми мерами защиты и обеспечены необходимыми средствами индивидуальной защиты.

#### **6.5. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда**

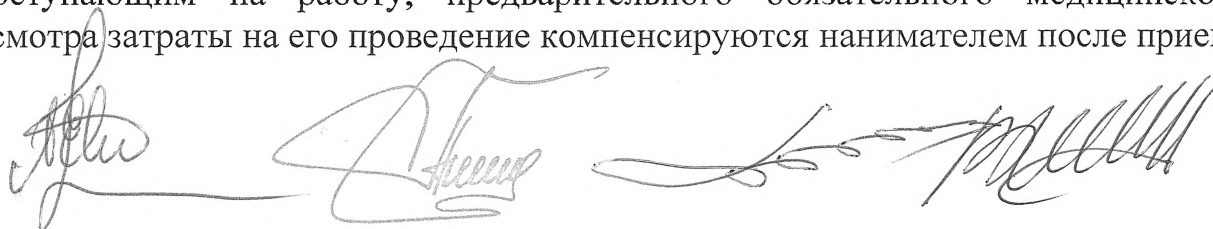
Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств нанимателей, средств фонда предупредительных (превентивных) мероприятий по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном законодательными актами, средств республиканского бюджета, а также реализации мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором в размере не менее 3% от фонда оплаты труда, в том числе в рамках реализации комплекса мер, направленных на улучшение условий и охраны труда, иных источников, не запрещенных законодательством (в том числе экологии и охраны окружающей среды).

#### **6.6. Медицинские осмотры и медицинское обслуживание работников**

Для обеспечения безопасности труда и предупреждения профессиональных заболеваний, а также в целях охраны здоровья работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где в соответствии с законодательством есть необходимость в оценке состояния здоровья работника на предмет его годности (негодности) к выполнению отдельных видов работ, проходят предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) обязательные медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры при ухудшении состояния здоровья.

В целях исключения чрезвычайных происшествий и производственного травматизма работников, занятых на работах, при выполнении которых требуется предсменный (перед началом работы, смены) медицинский осмотр либо освидетельствование работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного опьянения, состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ нанимателем обеспечивается систематический контроль их физического состояния путем проведения предсменного (перед началом работы, смены) медицинского осмотра либо освидетельствования на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, в том числе с использованием приборов, предназначенных для определения концентрации паров абсолютного этилового спирта в выдыхаемом воздухе, и (или) экспресс-тестов (тест-полосок, экспресс-пластин), предназначенных для определения наличия наркотических средств или других веществ в биологических образцах.

Расходы по проведению медицинских осмотров работников, а также лиц, принимаемых на работу, несет наниматель. В случае оплаты лицом, поступающим на работу, предварительного обязательного медицинского осмотра затраты на его проведение компенсируются нанимателем после приема



на работу.

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

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

#### **6.7. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты**

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

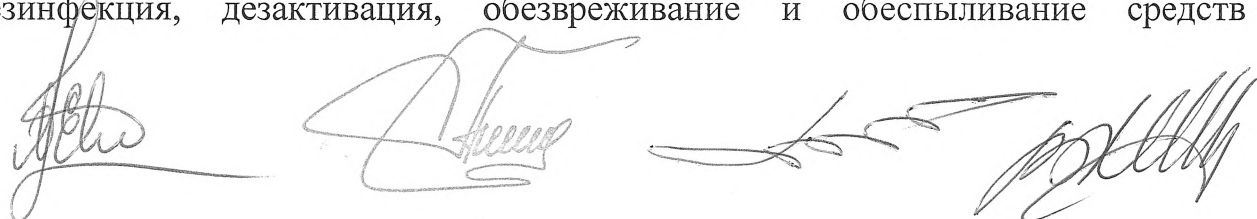
Порядок выдачи средств индивидуальной защиты работникам регулируется Инструкцией о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. № 209. В организациях могут создаваться комиссии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

Наниматель вправе предусмотреть в коллективном договоре, трудовом договоре выдачу работникам средств индивидуальной защиты сверх типовых норм.

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

Для выполнения работ, не предусмотренных технологическими инструкциями и должностными обязанностями работников подразделений (аварийные и разовые работы), для выдачи подменной спецодежды на время стирки, чистки и дезинфекции наниматель обеспечивает наличие необходимого запаса спецодежды в подразделениях.

Приобретение, хранение, химчистка, стирка, ремонт, дегазация, дезинфекция, дезактивация, обезвреживание и обеспыливание средств



индивидуальной защиты работников осуществляется за счет средств нанимателя.

### **6.8. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников**

6.8.1. наниматели обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организации, которое должно соответствовать требованиям по охране труда и санитарным нормам и правилам, являющимися в соответствии с законодательством обязательными для соблюдения. В организациях, по установленным нормам, оборудуются санитарно-бытовые помещения для приема пищи, для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков подсолонной газированной или минеральной водой и другое;

6.8.2. работникам, выполняющим работы на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года, а также отдельные виды работ, наряду с перерывом для отдыха и питания предоставляются дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах).

Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором, локальным правовым актом;

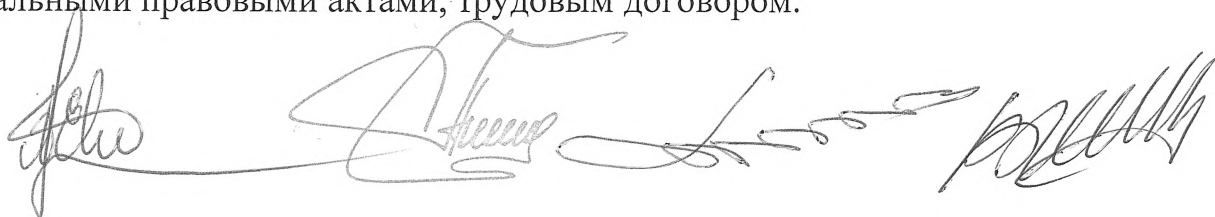
6.8.3. наниматель обязан устанавливать режим работы и принять другие меры, исключая причинение вреда жизни и здоровью работникам, при сильной жаре (от +30°C и выше) и сильном морозе (от -25°C и ниже);

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

### **6.9. Выдача молока и лечебно-профилактического питания**

Работник, занятый на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеет право на бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами. Размеры (объемы) и порядок предоставления компенсаций по условиям труда устанавливаются Правительством Республики Беларусь.

В служебных командировках или при разъездном характере работы работнику, имеющему право на бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами, выплачивается денежная компенсация на их приобретение на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актами, трудовым договором.



Наниматель вправе установить дополнительно работнику по коллективному договору иные меры, компенсирующие вредное влияние на работающих производственных факторов, возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью работника, не предусмотренные законодательством.

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

#### **6.10. Выдача смывающих и обезвреживающих средств**

Наниматели предоставляют работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением и (или) выполняемых в неблагоприятных температурных условиях необходимые смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами.

#### **6.11. Обучение, стажировка, инструктаж и проверка знаний по вопросам охраны труда**

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

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

Наниматели организуют и проводят обучение по вопросам охраны труда с членами комиссий по охране труда организаций, общественными инспекторами по охране труда и другими уполномоченными представителями профсоюза.

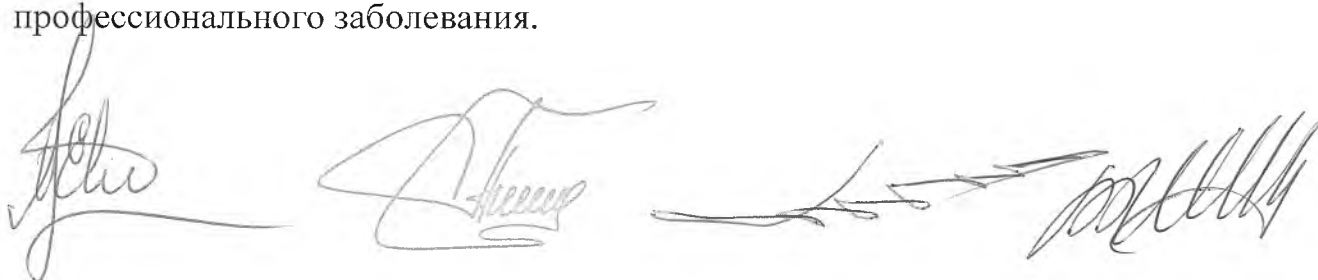
#### **6.12. Обязанность нанимателя по информированию о несчастных случаях и случаях профессионального заболевания**

Наниматель по форме и в сроки, установленные нормативными правовыми актами, сообщает в профсоюз о каждом произошедшем:

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

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

Наниматель информирует профсоюз о каждом выявленном случае профессионального заболевания.



### **6.13. Права работника в случае нарушения требований по охране труда**

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

При отказе работника от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих, непредоставления ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, приостановления и запрещения проведения работ органами, уполномоченными на осуществление контроля (надзора), работнику до устранения нарушений или до создания нового рабочего места должна быть предоставлена другая работа, соответствующая его квалификации, либо, с его согласия, работа с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца. При необходимости наниматель обязан обеспечить направление работника на переподготовку, профессиональную подготовку с сохранением на период получения образования среднего заработка.

### **6.14. Содействие общественному контролю за состоянием охраны труда**

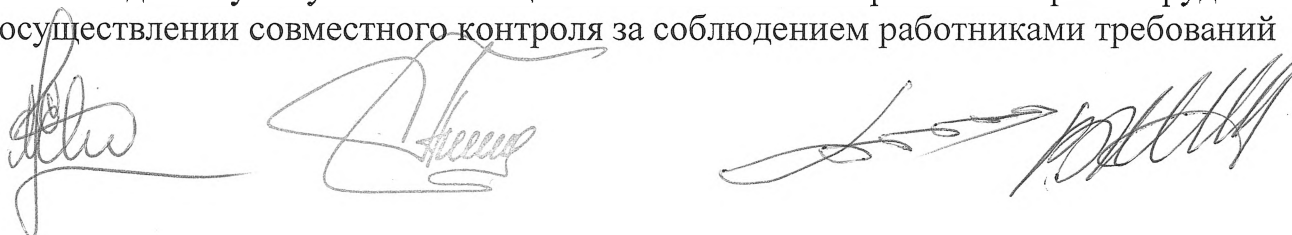
В целях принятия совместных действий по обеспечению безопасных и здоровых условий труда на производстве Стороны осуществляют сотрудничество по вопросам охраны труда, реализации в организациях профилактических мер, направленных на предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

По инициативе нанимателя и (или) по инициативе профсоюза может создаваться комиссия по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители нанимателя и профсоюза.

Комиссия по охране труда участвует в разработке системы управления охраной труда, раздела об охране труда коллективного договора, планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в совместных действиях нанимателя и работников по обеспечению требований по охране труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также в проведении обследования состояния условий труда, осуществлении анализа соблюдения требований по охране труда на рабочих местах. Наниматель обязан рассмотреть решение комиссии по охране труда и письменно информировать ее о принятых мерах.

Для эффективной работы по осуществлению общественного контроля за условиями и охраной труда наниматель:

содействует участию общественных инспекторов по охране труда в осуществлении совместного контроля за соблюдением работниками требований



по охране труда в организации и структурных подразделениях (ежедневном, ежемесячном, ежеквартальном контроле);

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

создает общественным инспекторам по охране труда условия для выполнения ими своих общественных обязанностей, и может предусматривать меры их поощрения в соответствии с коллективным договором;

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

содействует профсоюзу в проведении смотра-конкурса «Лучшая первичная профсоюзная организация по проведению общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ» и «Лучший общественный инспектор по охране труда».

#### **6.15. Права профсоюзного комитета в случае нарушения требований по охране труда**

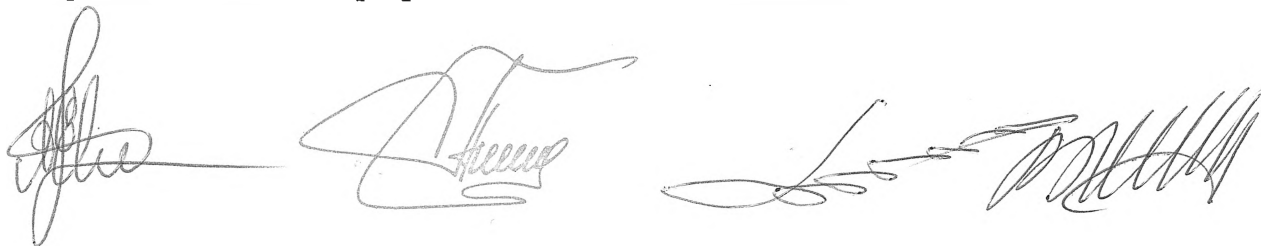
При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет, общественные инспекторы по охране труда вправе потребовать от нанимателя устранения выявленных нарушений, а также потребовать запретить работу на неисправном оборудовании до устранения недостатков.

#### **6.16. Гарантии работникам, пострадавшим в результате несчастного случая на производстве, профессионального заболевания**

##### **6.16.1. производить выплату из средств нанимателя:**

семье погибшего по вине нанимателя на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, материальной помощи в размере не менее десяти годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

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



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

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

6.16.2. стороны коллективного договора вправе включать в коллективные договоры нормы об оказании единовременной материальной помощи семье умершего работника;

6.16.3. принимать меры:

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

по недопущению несчастных случаев на производстве;

по сохранению за работником, потерявшим трудоспособность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, места работы (должности) до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

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

по оздоровлению работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с медицинским заключением;

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

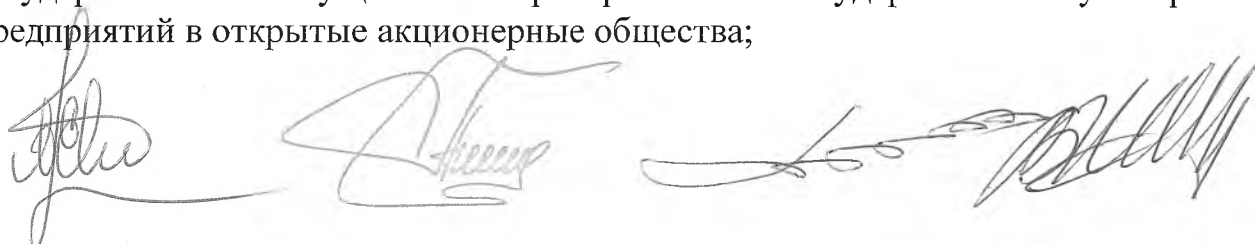
6.16.4. наниматель обязан провести доработку, модернизацию либо замену оборудования на новое более совершенное в случаях, когда конструктивные недостатки оборудования, явились причиной несчастного случая на производстве;

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

## **РАЗДЕЛ VII. РЕОРГАНИЗАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРИВАТИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ИМУЩЕСТВА**

**Стороны договорились:**

7.1. профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства при реорганизации организаций, по вопросам приватизации государственного имущества и преобразования государственных унитарных предприятий в открытые акционерные общества;



7.2. при реорганизации организаций и приватизации государственного имущества, преобразования государственных унитарных предприятий в открытые акционерные общества нанимателем проводятся предварительные переговоры с профсоюзным комитетом по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников;

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

7.4. председатель первичной профсоюзной организации вправе принимать участие в качестве приглашенного в заседаниях наблюдательного совета (совета директоров) акционерного общества при обсуждении вопросов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников;

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

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

## РАЗДЕЛ VIII. ТРУД ЖЕНЩИН И РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

### Стороны договорились:

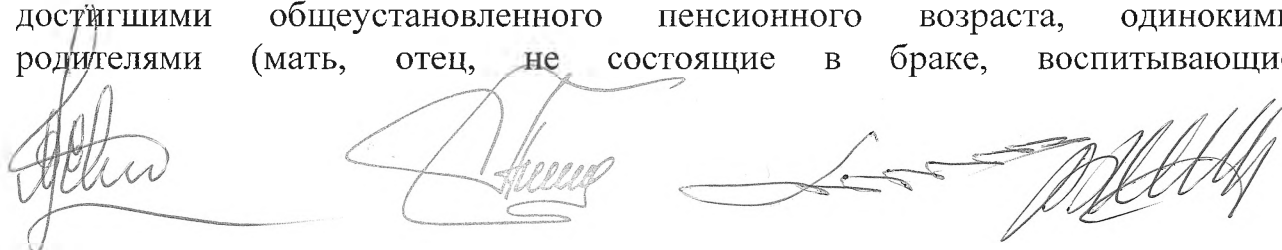
8.1. заключать (продлевать) контракт с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, не менее чем до окончания указанных отпусков.

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

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

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

8.2. сохранять трудовые отношения с работниками (с их согласия): достигшими общеустановленного пенсионного возраста, одинокими родителями (мать, отец, не состоящие в браке, воспитывающие



несовершеннолетних детей), опекунами (попечителями), добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины – до достижения совершеннолетнего возраста находящихся на их иждивении детей, а также до достижения возраста детьми 23-х лет, обучающимися в дневной форме получения образования в учреждениях образования для получения первого высшего или среднего специального образования;

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

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

8.5. женщинам, на условиях коллективного договора, предоставлять один свободный от работы день в течение календарного года для прохождения медицинского осмотра в женской консультации с последующим предоставлением нанимателю подтверждающего документа;

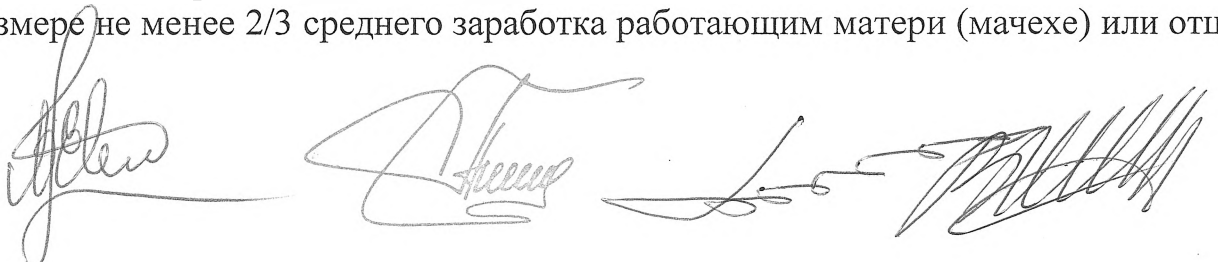
8.6. рекомендовать нанимателям материально поощрять женщин-работниц организаций к праздникам: День женщин – 8 Марта и День матери – 14 октября, мужчин – работников организаций к праздникам: День защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь и День отца, в порядке и размерах, определенных коллективным договором;

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

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

8.9. принимать участие по выработке и внедрению в трудовых коллективах совместной системы мер по проведению воспитательной работы с лицами, обязанными возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, в соответствии с законодательством;

8.10. рекомендовать нанимателям на условиях коллективного договора ежемесячно предоставлять один день, свободный от работы, с оплатой в размере не менее 2/3 среднего заработка работающим матери (мачехе) или отцу



(отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, по их заявлениям;

8.11. оказывать материальную помощь работникам, воспитывающим детей, обучающихся в учреждениях общего среднего образования, к началу учебного года на условиях, определенных коллективным договором;

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

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

### **Стороны договорились:**

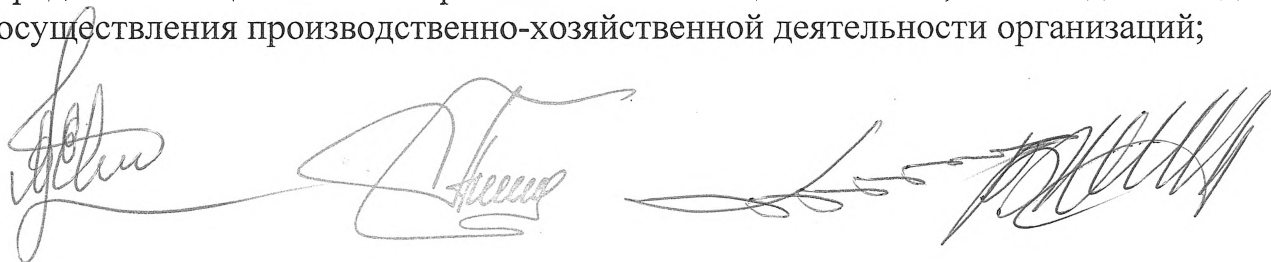
9.1. приоритетным направлением совместной деятельности Сторон Соглашения считать закрепление молодых работников в организациях, содействие повышению их профессиональной квалификации (в том числе через институт наставничества), служебному росту, духовному и физическому развитию, обеспечение правовой и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

9.2. принимать меры о дополнительном стимулировании труда молодых специалистов и рекомендовать включать в коллективные договоры раздел по социальным гарантиям и льготам молодых специалистов, направленным в том числе на поддержку молодых работников при создании семьи, рождении ребенка, решении жилищных и бытовых проблем;

9.3. предоставлять оплачиваемые отпуска работникам, успешно обучающимся на вечерних и заочных отделениях учреждений образования, обеспечивающих получение высшего и среднего специального образования по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами, продолжительностью, определяемой учебными программами.

Работникам, успешно обучающимся на вечерних и заочных отделениях учреждений образования, обеспечивающих получение высшего и среднего специального образования, не имеющих направления (заявки) нанимателя, предоставлять отпуска без сохранения заработной платы либо с частичной оплатой, определяемой коллективным договором;

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



9.5. рекомендовать включать в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, периоды отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых работникам, самостоятельно и успешно обучающимся на вечерних и заочных отделениях учреждений образования, обеспечивающих получение первого высшего и среднего специального образования, на период экзаменационных сессий до 14 календарных дней в течение года. Иная продолжительность отпусков без сохранения заработной платы, включаемых в рабочий год, может быть установлена коллективным договором;

9.6. рекомендовать включать в коллективный договор положения о ежемесячных компенсационных выплатах выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, в целях компенсации расходов за наем жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу;

9.7. ежегодно проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников;

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

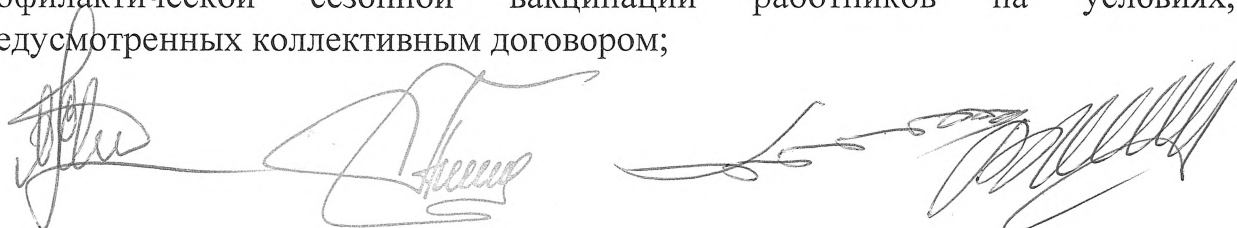
9.9. организовывать и проводить совместные мероприятия, посвященные профессиональному празднику – Дню машиностроителя и другим профессиональным праздникам;

9.10. оказывать содействие и практическую помощь физкультурно-спортивному клубу Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ», предоставлять материально-техническую и спортивную базы организаций Министерства промышленности Республики Беларусь, Государственного военно-промышленного комитета Республики Беларусь для организации и проведения массовых физкультурно-спортивных мероприятий и туристических слетов, проведения республиканского смотра-конкурса на лучшую постановку массовой физкультурно-оздоровительной и спортивной работы среди организаций и др.;

9.11. рекомендовать включать в коллективный договор положения по осуществлению выплат работникам организаций, участвующим в рабочее время в спортивных соревнованиях и туристических слетах, проводимых Профсоюзом «БЕЛПРОФМАШ» и других культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и иных общественно значимых мероприятиях, в размере не ниже среднего заработка (за каждый день участия), а также по оплате затрат на проезд участников к месту их проведения и обратно, проживание;

9.12. рекомендовать включать в коллективные договоры нормы поощрения работников, ведущих здоровый образ жизни, занимающихся физической культурой и спортом;

9.13. рекомендовать нанимателям организовывать проведение профилактической сезонной вакцинации работников на условиях, предусмотренных коллективным договором;



9.14. рекомендовать включать в коллективные договоры организаций положения по выделению средств на ремонт и содержание спортивных объектов;

9.15. 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;

9.16. с учетом финансовых возможностей Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры организаций положения, предусматривающие:

9.16.1. установление молодым рабочим дифференцированно, в зависимости от характера и сложности профессии, пониженных норм выработки с начала их самостоятельной работы без уменьшения заработной платы.

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

9.16.2. включение в стаж работы в организации время обучения по специальности, должности служащего (профессии рабочего), по которой работник работает в организации, а также период срочной военной службы (в случае призыва работника с организации и его возвращения на прежнее место работы после прохождения срочной военной службы);

9.16.3. оказание адресной поддержки работникам, впервые принятым на работу после окончания учреждений образования;

9.17. оказывать Молодежному Совету Белорусского профессионального союза работников отраслей промышленности «БЕЛПРОФМАШ» содействие в осуществлении его деятельности.

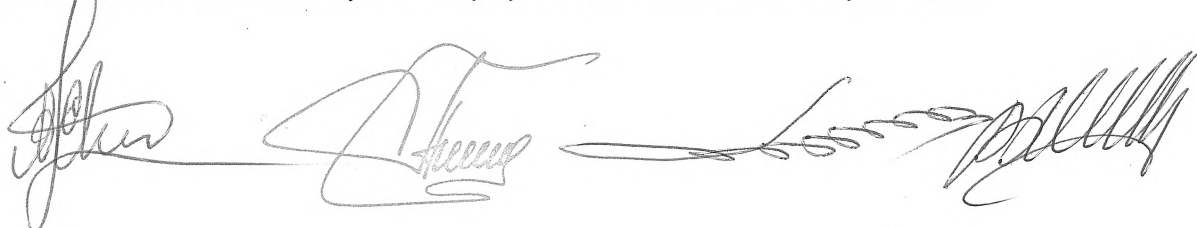
## **РАЗДЕЛ X. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЛЬЕМ, ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО**

**Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры следующие положения:**

10.1. предоставление работникам, состоящим на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, займов, материальной помощи на строительство или приобретение жилья в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором;

10.2. при условии отсутствия возможности предоставления жилого помещения в общежитии, оказание материальной помощи работникам для оплаты найма жилья в размере и на условиях, определенных коллективным договором;

10.3. обеспечение жильем во внеочередном порядке работников, ставших инвалидами, вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, состоящих на учете в улучшении жилищных условий;



10.4. соблюдение принципа одноразовости улучшения жилищных условий работников, состоящих в льготных списках на улучшение жилищных условий;

10.5. распределение жилых помещений по совместному решению нанимателя и профсоюзного комитета;

10.6. направление части прибыли, остающейся в распоряжении организации, на строительство или приобретение жилья для нуждающихся в улучшении жилищных условий работников.

## РАЗДЕЛ XI. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА

### Стороны договорились:

11.1. наниматели и должностные лица обязаны соблюдать права профсоюза, предусмотренные Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах», Трудовым кодексом Республики Беларусь, другими актами законодательства, настоящим Соглашением и коллективными договорами;

### 11.2. наниматели:

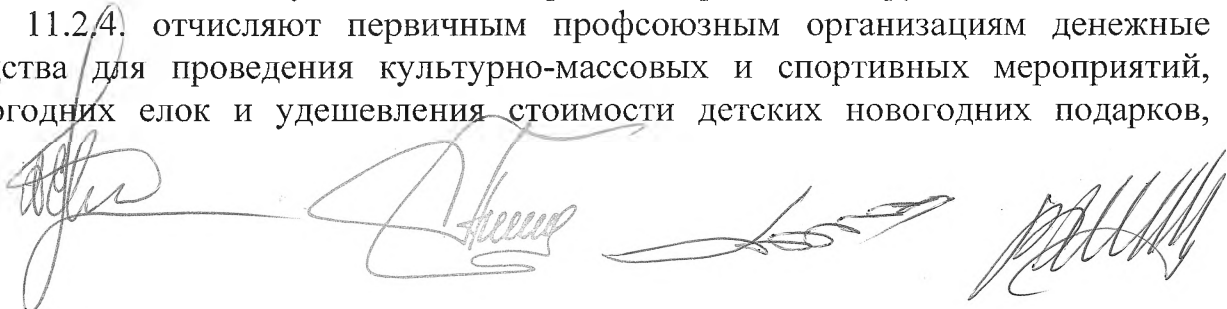
11.2.1. предоставляют возможность работникам Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ», его организационных структур, в установленном порядке, посещать организации, где работают члены Профсоюза;

11.2.2. предоставляют Профсоюзу «БЕЛПРОФМАШ», его организационным структурам, первичным профсоюзным организациям необходимую информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием организаций;

11.2.3. предоставляют профсоюзным комитетам в порядке, установленном законодательством, и в соответствии с коллективным договором в безвозмездное пользование помещения для выполнения уставных целей и задач, проведения совещаний, собраний (конференций), обучения профсоюзного актива, размещения профсоюзных комитетов, библиотек, клубов по интересам, кружков; транспортные средства и средства связи, оргтехнику, оборудованные помещения на базах отдыха, в оздоровительных лагерях, в организациях для занятий художественной самодеятельностью, кружков и секций и другие объекты, необходимые для организации оздоровления и отдыха работников, а также членов их семей. Профсоюзные комитеты обеспечивают их бережное и целевое использование.

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

11.2.4. отчисляют первичным профсоюзным организациям денежные средства для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков,



пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, на туристско-экскурсионную работу, организацию экономического и правового обучения работников, заработную плату работников культуры и спорта, состоящих в штате первичных профсоюзных организаций, и иные цели, определяемые коллективным договором, в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы;

11.2.5. по письменному заявлению работников – членов Профсоюза удерживают профсоюзные взносы из их заработной платы и перечисляют удержанные взносы одновременно с выплатой заработной платы (в том числе выплачиваемой за счет кредитов банков) безналичным платежом на счет профсоюзной организации;

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

Предоставляют неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций дополнительное свободное от работы время для выполнения общественной работы.

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

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

В соответствии с коллективным договором вправе освобождать от работы с сохранением среднего заработка и возмещением командировочных расходов неосвобожденных председателей первичных профсоюзных организаций, казначеев, участвующих в спортивно-массовых и культурных мероприятиях, профсоюзном обучении, работе профсоюзных органов.

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

При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса Республики Беларусь) работникам, избранным в состав профсоюзных органов;

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



11.2.8. сохраняют средний заработок за общественными инспекторами по охране труда во время выполнения ими общественной работы в организации, за членами профсоюза, уполномоченными вести переговоры по заключению, изменению и контролю за выполнением коллективных договоров, если по соглашению сторон переговоры ведутся в рабочее время.

В соответствии с коллективным договором вправе сохранять средний заработок за членами профсоюза на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, пленумах, созываемых профсоюзом.

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

11.2.9. производят заключение и продление контрактов:

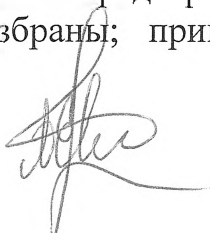
с председателями первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от работы, на срок их полномочий в выборных органах;

с председателями цеховых комитетов профсоюза, членами профсоюзного комитета первичных профсоюзных организаций, членами комиссий по коллективным переговорам, рассмотрению трудовых споров, примирительных комиссий на срок их полномочий в выборных органах;

11.2.10. увольнение по истечению срока действия контракта, расторжение трудового договора (контракта), по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, производится только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с председателями цеховых комитетов, членами профсоюзного комитета организации, членами комиссий по коллективным переговорам, рассмотрению трудовых споров, примирительных комиссий – с согласия профсоюзного комитета.

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, только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, и общественными инспекторами по охране труда - с согласия профсоюзного органа организации, в которой они состоят на профсоюзном учете;

11.2.11. привлечение к дисциплинарной ответственности председателей цеховых комитетов, работников, избранных в состав профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, членов комиссий по коллективным переговорам, рассмотрению трудовых споров, примирительных комиссий, уполномоченных в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь, на осуществление общественного контроля, допускается только после предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они избраны; привлечение к дисциплинарной ответственности руководителей



профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы – только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

11.3. коллективным договором могут предусматриваться дополнительные гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы.

## РАЗДЕЛ XII. ОТВЕСТВЕННОСТЬ СТОРОН. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

### Стороны договорились:

12.1. организация контроля за выполнением принятых Сторонами обязательств и применением установленных Соглашением норм, гарантий и льгот осуществляется отраслевым Советом по трудовым и социальным вопросам;

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

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

По поручению Сторон Соглашение подписали от:

Министерства  
промышленности  
Республики  
Беларусь

Государственного  
военно-  
промышленного  
комитета  
Республики  
Беларусь

Республиканской  
ассоциации  
предприятий  
промышленности  
«БелАПП»

Белорусского  
профессионального союза  
работников отраслей  
промышленности  
«БЕЛПРОФМАШ»

Министр  
промышленности  
Республики  
Беларусь

Председатель  
Государственного  
военно-  
промышленного  
комитета  
Республики  
Беларусь

Председатель  
Республиканской  
ассоциации  
предприятий  
промышленности  
«БелАПП»

Председатель  
Белорусского  
профессионального союза  
работников отраслей  
промышленности  
«БЕЛПРОФМАШ»

Кузнецов А.Е.  
05.01.2026

Пантус Д.А.  
05.01.2026

Харлап А.Д.  
05.01.2026

Курсевич В.В.  
05.01.2026

