МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
Зарегистрировано «28» 01 2020 г.
№ 274 Подпись

ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
в системе концерна «Белнефтехим» на 2020 – 2022 годы

Настоящее Тарифное соглашение (далее – Соглашение) заключается 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» и иными законодательными актами Республики Беларусь на основе Генерального соглашения, принципов сотрудничества и равноправия сторон в целях дальнейшего развития социального партнерства и выработки согласованных позиций и действий по регулированию социально-трудовых отношений в организациях отрасли.

Целью Соглашения является объединение усилий сторон для достижения стабильности в социально-трудовой сфере и повышения жизненного уровня работников на основе устойчивого финансово-экономического положения организаций.

Сторонами настоящего Соглашения являются:

Белорусский государственный концерн по нефти и химии, представляющий интересы Правительства Республики Беларусь и осуществляющий государственное управление отраслью (далее – концерн «Белнефтехим»);

Республиканская ассоциация предприятий промышленности «БелАПП», представляющая интересы нанимателей (далее – Ассоциация «БелАПП»);

Белорусский профессиональный союз работников химической, горной и нефтяной отраслей промышленности (Белхимпрофсоюз), представляющий интересы работников – членов Белхимпрофсоюза и Белорусский Независимый профсоюз горняков, химиков, нефтепереработчиков, энергетиков, транспортников, строителей и других работников (БНП), представляющий интересы работников – членов БНП, (далее – Профсоюз).

РАЗДЕЛ I
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

1. Стороны договорились о том, что:

1.1. Социальное партнерство – форма взаимодействия концерна «Белнефтехим», Ассоциации «БелАПП» и Профсоюза, уполномоченных в

соответствии с актами законодательства представлять интересы организаций, работников и неработающих членов профсоюза при разработке и реализации планов социально-экономического развития отрасли посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов.

1.2. Обязуются строить свои отношения на принципах социального партнерства, закрепленных в законодательстве Республики Беларусь и конвенциях Международной организации труда, ратифицированных Республикой Беларусь, оказывать постоянное содействие по этому вопросу нанимателям и профсоюзным организациям на местах.

1.3. Основными принципами социального партнерства признаются:

равноправие сторон;

соблюдение норм законодательства;

полномочность принятия обязательств;

добровольность принятия обязательств;

учет реальных возможностей в принятии обязательств;

обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;

отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;

взаимное информирование Сторон по вопросам, связанным с реализацией Соглашения.

1.4. Признают Соглашение в качестве локального правового акта, содержащего обязательства Сторон по регулированию социально-трудовых отношений, направленные на:

обеспечение эффективности производства и повышение конкурентоспособности выпускаемой продукции;

обеспечение соответствующего уровня заработной платы и своевременности ее выплаты;

обеспечение занятости;

обеспечение охраны труда и экологической безопасности на производстве;

поддержание социальной стабильности, укрепление дисциплины и порядка на производстве, предотвращение и урегулирование коллективных трудовых споров, организацию информационно-воспитательной работы в трудовых коллективах;

организацию отдыха и оздоровления работников (членов их семей);

развитие культурно-массовой и спортивной работы в трудовых коллективах и по месту жительства работников;

рациональное и эффективное использование средств на удовлетворение социальных потребностей работников.

1.5. Соглашение устанавливает минимальные трудовые, социально-экономические гарантии и льготы, направленные на улучшение социального положения и повышение жизненного уровня работников и служит основой для заключения коллективных договоров.

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

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

1.7. Принимаются меры, направленные на дальнейшее развитие системы социального партнерства и повышение его эффективности, в том числе путем проведения предварительного обсуждения, консультаций по вопросам, затрагивающим социально-экономические и трудовые отношения работников.

РАЗДЕЛ II
ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2. Стороны договорились о том, что:

2.1. Профсоюз организует защиту прав работников – членов профсоюза при заключении или расторжении трудовых договоров. Обсуждение содержания (внесение изменений, дополнений) трудового договора работника – члена профсоюза производится с участием представителя профсоюза.

В случае несоответствия трудового договора, заключенного с работником – членом профсоюза, законодательству Республики Беларусь, коллективному договору уполномоченные представители профсоюза вправе требовать от нанимателя изменений трудового договора.

2.2. Расторжение трудового договора (контракта) с работником – членом профсоюза по инициативе нанимателя производится только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета в случае:

сокращения численности или штата работников (пункт 1 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь);

несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы (пункт 3 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь);

прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин (пункт 5 статьи 42

Трудового кодекса Республики Беларусь), если у работника не имеется непогашенного дисциплинарного взыскания за прогул;

в иных случаях, предусмотренных коллективным договором.

2.3. При расторжении трудового договора по требованию работника в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора наниматель выплачивает уволенному работнику выходное пособие на условиях и в размере, определенных законодательством, коллективным договором.

2.4. Массовое высвобождение работников производится не ранее чем через три месяца после письменного уведомления нанимателем Профсоюза и профкомов организаций о возможных массовых увольнениях работников (категории и численность работников, сроки, в течение которых намечено их осуществить) с предоставлением информации о трудоустройстве высвобождаемых работников.

Массовым высвобождением работников считается расторжение нанимателем с работниками трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок, а также срочных трудовых договоров (контрактов) до истечения срока их действия в случаях ликвидации организации, сокращения численности или штата работников по критериям:

ликвидации организации со списочной численностью работников 25 человек и более;

если количество высвобождаемых работников при сокращении численности или штата работников определено параметрами:

Списочная численность работников организации в среднем за последний отчетный месяц (человек)	Удельный вес высвобождаемых работников от списочной численности организации (процентов)	Календарный период, в течение которого осуществляется высвобождение работников (месяцев)
до 1000	20 (но не менее 25 человек)	1
от 1001 до 2000	15	1
от 2001 до 5000	10	1
от 5001 до 10000	10	2
свыше 10000	5	2

2.5. Ликвидация или реорганизация организаций, учреждений, их структурных подразделений, 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 о соблюдении прав и интересов работников.

2.6. В коллективных договорах организаций предусматривать категории работников (в дополнении к категориям работников, указанным в статье 45 Трудового кодекса Республики Беларусь), которым предоставляется преимущественное право (при прочих равных условиях и не допускающим нарушений трудовой дисциплины) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, в том числе:

одиноким родителям и родителям в неполных семьях, имеющим несовершеннолетних детей;

работникам предпенсионного возраста (за три года до пенсии по возрасту);

ветеранам боевых действий на территории других государств;

родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей-инвалидов, опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

имеющим троих и более несовершеннолетних детей;

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

работникам, получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве.

2.7. При расторжении трудового договора и контракта в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников выплачивать высвобождаемым работникам выходное пособие в размере, установленном законодательством. Коллективным договором размер пособия работникам может быть увеличен.

2.8. Наниматель принимает меры по трудоустройству высвобождаемых в результате сокращения численности или штата работников, в том числе путем переобучения за счет средств организации другой профессии, по которой в организации имеются вакансии.

Работники, уволенные по сокращению численности или штата, не имевшие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, не трудоустроившиеся после увольнения к другому нанимателю, пользуются преимущественным правом трудоустройства в организацию на условиях, определенных коллективным договором.

В случае реорганизации предприятий путем выделения из их структур вспомогательных служб и производств и создания на их базе дочерних (унитарных) предприятий, при сокращении численности или штата работники головной (базовой) организации пользуются преимущественным правом трудоустройства в созданное дочернее (унитарное) предприятие, а работники дочернего (унитарного) предприятия – в головную (базовую) организацию.

2.9. В период предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников ему предоставляется для поиска нового места работы три дня в течение двух месяцев с сохранением заработной платы с последующим информированием непосредственного руководителя о результатах поиска.

2.10. При увольнении работника в связи с сокращением численности или штата работников за ним сохраняется право пользоваться в организации учреждениями дошкольного образования, детскими оздоровительными лагерями и медицинскими учреждениями на условиях, предусмотренных для работников организации до его трудоустройства, но не более года, а также сохраняется право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий в соответствии с жилищным законодательством.

2.11. Работники, трудоустроенные в другие организации на период реконструкции или технического перевооружения производства, имеют право преимущественного приема в организацию после его окончания в соответствии с квалификацией (профессией).

2.12. Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется на основании обоснованных производственных, организационных или экономических причин, о чем работник должен быть предупрежден не позднее чем за один месяц до заключения контракта. Одновременно с уведомлением о намерении перевести работника на контракт или заключить с ним новый наниматель вручает работнику проект контракта.

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

2.14. С согласия сторон срочный трудовой договор (контракт) может быть расторгнут до истечения срока его действия.

Контракт подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни и инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту, достижения общеустановленного пенсионного возраста, переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт, необходимости ухода за больным членом семьи, перевода одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность, в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования и по другим

препятствующим выполнению работы уважительным причинам, предусмотренным законодательством и коллективным договором.

2.15. Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

2.16. Заключение, продление контракта в пределах максимального срока его действия (пункт 2 статьи 17 Трудового кодекса Республики Беларусь) осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

2.17. Продление (заключение новых) контрактов в пределах максимального срока их действия с работниками, выразившими согласие на продолжение трудовых отношений, осуществляется с:

работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой, производственной и исполнительской дисциплины, – на срок не менее трех лет;

работниками, имеющими кроме того высокий профессиональный уровень и квалификацию или являющимися ветеранами боевых действий на территории других государств, – на пять лет.

Рекомендовать сохранять трудовые отношения с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста (с их согласия), добросовестно работающими и не имеющими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, – до достижения детьми, находящимися на их иждивении, совершеннолетнего возраста.

2.18. При заключении контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, продлении или заключении нового контракта, срок его действия определяется:

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;

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

с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой дисциплины, которому осталось три (и менее) года

до достижения общеустановленного пенсионного возраста, – не менее чем до достижения им пенсионного возраста и получения права на пенсию по возрасту.

2.19. Продлевать (заключать новый) контракт с согласия матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста трех лет, на срок не мене чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

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

2.21. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в организации, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям пунктов 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере среднемесячного заработка. Коллективным договором размер пособия работникам может быть увеличен в зависимости от стажа работы в организации и по другим основаниям.

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

2.23. Выплату выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта, в случае если такое решение принято нанимателем, работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, производить в размере не менее двухнедельного среднего заработка, если больший размер не предусмотрен коллективным договором.

2.24. В коллективных договорах может предусматриваться при наличии потребности нанимателей в кадрах переобучение работников, занятых на рабочих местах, включенных в перечень рабочих мест с особыми условиями труда, в целях получения профессии, дающей возможность прекращения работы в особых условиях труда (после выработки указанными работниками более половины специального и (или) профессионального стажа) и продолжения работы в нормальных условиях труда до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на основании письменных заявлений работников.

2.25. Принимают меры по недопущению вынужденного перехода на неполное рабочее время.

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

2.27. Развивать в организациях институт наставничества, как форму профессионального становления и воспитания молодых работников (специалистов) под наблюдением наставника, направленную на совершенствование качества персональной подготовки, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе и изучение корпоративной культуры.

Содействовать развитию системы профессионального образования и обучения, а также обеспечению соответствия трудовых ресурсов потребностям экономики путем развития опережающего профессионального обучения.

Предусматривать в коллективных договорах организаций меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в организации.

РАЗДЕЛ III
ОПЛАТА ТРУДА, ЗАЩИТА ЖИЗНЕННОГО УРОВНЯ РАБОТНИКОВ, ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

3. Стороны договорились о том, что:

3.1. Оплата труда работников осуществляется на основе договорного регулирования форм, систем и размеров оплаты труда в коллективных договорах, других локальных нормативных правовых актах, согласованных с профсоюзом, в зависимости от сложности и условий труда работников, их квалификации.

3.2. Увеличение заработной платы работников производится дифференцированно в зависимости от роста производительности труда, других условий в соответствии с законодательством.

3.3. Наниматель совместно с профсоюзом проводит постоянную работу по совершенствованию системы оплаты труда, в том числе повышению доли тарифа в среднемесячной заработной плате и обязательному доведению до каждого работника условий оплаты труда.

При введении новых условий оплаты труда не допускается снижение размеров заработной платы работников на момент их введения.

3.4. Осуществляют контроль за сроками выплаты заработной платы в соответствии с Правилами государственного и общественного контроля за своевременной выплатой заработной платы.

3.5. В организациях системы концерна «Белнефтехим», имеющих необходимые финансово-экономические возможности, обеспечиваются:

уровень среднемесячной заработной платы не ниже 350 процентов минимального потребительского бюджета семьи из четырех человек;

сохранение реальной заработной платы на уровне не ниже 100 процентов по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.

3.6. Для молодых рабочих, окончивших учреждения, обеспечивающие получение профессионально-технического образования, общеобразовательные учреждения или прошедших профессиональное обучение непосредственно на производстве, могут устанавливаться пониженные нормы выработки. Конкретные размеры понижения нормы выработки и сроки действия норм определяются коллективными договорами.

3.7. Наниматели:

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

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

3.7.2. производят установление, замену и пересмотр норм труда с участием и по согласованию с профсоюзом.

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

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

3.7.4. создают в организациях резервный фонд заработной платы за счет отчислений от прибыли, остающейся в распоряжении организации после налогообложения. Конкретный размер резервного фонда, основания, порядок его создания и использования определяются коллективным договором;

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

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

3.7.7. осуществляют совместно с профсоюзом распределение жилья, формирование жилищных и жилищно-строительных кооперативов, выделение в установленном порядке займов на строительство и приобретение жилья на условиях, предусмотренных в коллективном договоре, при наличии средств на эти цели;

3.7.8. в целях компенсации расходов за наем жилья производят ежемесячную доплату молодым специалистам, распределенным на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным жилыми помещениями, а также в пределах имеющихся финансовых возможностей предусматривают компенсацию расходов, связанных с наймом жилья работниками, состоящими на очереди нуждающихся в улучшении жилищных условий на условиях, предусмотренных в коллективном договоре;

3.7.9. совместно с профсоюзом организуют соревнования по энергосбережению, снижению энергоемкости выпускаемой продукции, экономии всех видов материалов и ресурсов. Разрабатывают положения по моральному и материальному стимулированию работников, которые внесли наибольший вклад в дело экономии;

3.7.10. расходы на социальные нужды, предусмотренные в бизнес-плане организации на очередной год, а также изменения в них планируют с участием представителей профсоюза с последующим информированием профсоюза об утвержденных показателях;

3.7.11. 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 вправе производить в размере 100 процентов тарифной ставки (оклада) за весь период остановки производства, в порядке, определяемом коллективным договором;

3.7.12. с учетом финансово-экономического положения организации принимают меры по оказанию адресной поддержки работникам, впервые принятым на работу после окончания учреждений образования.

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

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

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

3.10. Наниматели совместно с профсоюзом создают условия для закрепления кадров из числа молодежи, проводят конкурсы профессионального мастерства среди работников, в том числе среди молодежи.

3.11. При наличии финансовых возможностей Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры следующие нормы:

осуществлять дополнительные меры социальной поддержки ранее работавших в организации ветеранов;

материальные выплаты дополнительно к пенсии:

неработающим заслуженным работникам после их выхода на пенсию, которая оформлена на данном предприятии;

бывшим руководителям организаций (с учетом определенных заслуг или периода пребывания в должности не менее пяти лет).

Условия выплат, категории заслуженных работников и ветеранов определяются коллективным договором.

РАЗДЕЛ IV
РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4. Стороны договорились о том, что:

4.1. Общим выходным днем является воскресенье. Для работников, занятых на производствах с непрерывным технологическим циклом, выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работ (сменности), согласованным с профсоюзным комитетом организации.

4.2. Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается графиком, согласованным с профсоюзом.

По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две и более части на условиях, предусмотренных коллективным договором.

При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

4.3. Наниматели:

4.3.1. предоставляют работникам дополнительные отпуска, в том числе за ненормированный рабочий день, продолжительный стаж работы и социальные отпуска в соответствии с законодательством, а также на условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором, при наличии средств на эти цели.

Дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется в зависимости от установленного по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда класса (- и степени) вредности и (или) опасности условий труда;

4.3.2. производят доплату за работу в дни, являющиеся профессиональными праздниками в организации (День химика – последнее воскресенье мая, День работников нефтяной, газовой и топливной промышленности – первое воскресенье сентября), как за работу в праздничные дни. Порядок и формы поощрения работников в честь празднования профессиональных праздников могут предусматриваться в коллективных договорах и других локальных нормативных правовых актах;

4.3.3. предоставляют работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, отпуск в летнее или другое удобное для них время.

Предусматривают в коллективных договорах размер оплаты и условия предоставления свободного от работы дня матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до 16 лет.

На основании обращений работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет, в отношении их могут применять гибкие формы занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени и др.);

4.3.4. производят частичную оплату стоимости путевок на ежегодное оздоровление работников в санаторно-курортных учреждениях Республики Беларусь в порядке, предусмотренном коллективными договорами организаций;

4.3.5. выделяют средства на содержание и ремонт спортивных объектов в порядке, определенном в коллективном договоре, при наличии финансового источника на эти цели.

4.4. При наличии финансовых возможностей в порядке, определенном в коллективном договоре, работникам могут предусматриваться дополнительные поощрительные отпуска за счет средств нанимателя.

При предоставлении работнику трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска) ему может выплачиваться единовременная выплата на оздоровление в размере, установленном коллективным договором.

4.5. Профсоюз и концерн «Белнефтехим» принимают участие в организации оздоровления работников, проведении в трудовых коллективах культурно-массовых и спортивных мероприятий.

4.6. В трудовые книжки работников – членов профсоюза, награжденных грамотами, знаками и медалями Федерации профсоюзов Беларуси, Республиканского комитета профсоюза, областных объединений профсоюзов, областных советов профсоюза, вносить соответствующие записи на основании постановлений данных органов.

4.7. Создавать условия для проведения культурно-массовых мероприятий, развития физической культуры и спорта среди работающих и членов их семей, деятельности ДЮСШ, организовывать соревнования в трудовых коллективах, а также активно принимать участие в проводимых областных и республиканских спартакиадах (зимняя, летняя, молодых работников нефтехимического комплекса) и других смотрах на отраслевом уровне. Предусматривать совместное финансирование отдельных республиканских мероприятий, проводимых на уровне отрасли.

4.8. Рекомендовать включать в коллективные договоры меры морального и материального поощрения работников, ведущих здоровый образ жизни и занимающихся спортом, туризмом, художественной самодеятельностью.

4.9. Создавать условия для обеспечения работников организаций горячим питанием и удешевления его стоимости на условиях, предусмотренных коллективным договором.

4.10. Работникам, занятым в производствах, цехах, на участках с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительный отпуск предоставлять в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008 г. № 73 «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы».

Порядок предоставления дополнительного отпуска авансом полностью, если основной отпуск предоставляется авансом полностью, может быть определен коллективным договором.

4.11. В случае временной приостановки производства по причинам производственного или экономического характера руководители организаций информируют профсоюз о принятом решении не позднее,

чем за три рабочих дня до начала ее реализации, кроме случаев, когда эти решения принимаются вследствие экстренной остановки производства.

4.12. Наниматель вправе предоставлять работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением.

4.13. Наниматель предоставляет работнику по его заявлению кратковременный социальный отпуск в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, в следующих случаях:

заключения брака самим работником – не менее трех дней;

заключения брака детьми работника – не менее одного дня;

рождения ребенка его отцу – не менее одного дня;

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

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

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

в иных случаях, предусмотренных коллективным договором.

РАЗДЕЛ V
РЕОРГАНИЗАЦИЯ, РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ И ПРИВАТИЗАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

5. Стороны договорились о том, что:

5.1. Приватизация имущества, находящегося в государственной собственности, осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством о приватизации.

5.2. Представитель Профсоюза, в лице председателя профкома или его заместителя, участвует в работе комиссии по преобразованию предприятия в открытое акционерное общество, несет ответственность за работу в комиссии и подготовку проекта создания открытого акционерного общества наряду с другими членами комиссии и вправе как акционер избираться в управленческие и контролирующие органы организации.

5.3. Комиссия по преобразованию предприятия в открытое акционерное общество, в составе которой участвует представитель Профсоюза, обращается в соответствующий орган по управлению

имуществом, местный исполнительный и (или) распорядительный орган с предложением о передаче в безвозмездное пользование объектов социально-культурного и коммунально-бытового назначения субъекту хозяйствования, ставшему правопреемником реорганизованного государственного предприятия, не допуская перепрофилирования их деятельности.

5.4. Приглашать для участия в работе отраслевой комиссии по преобразованию предприятий в открытое акционерное общество представителей Профсоюза.

5.5. В случае приватизации организации и приобретения права собственности внешними инвесторами в инвестиционных договорах предусматривать:

обязательства по сохранению профсоюзной организации и коллективного договора;

обязательства по обеспечению занятости работающих на том же уровне, что и до приватизации, с сохранением в течение не менее шести месяцев действующих гарантий и льгот, предусмотренных настоящим Соглашением, коллективным договором до принятия нового Соглашения и коллективного договора.

5.6. В случае приватизации государственной собственности распространять условия участия в приватизации, предусмотренные законодательством Республики Беларусь, на членов коллектива и приравненных к ним лиц.

5.7. При повышении уровня конкурентоспособности предприятий на основе реструктуризации производства минимизировать негативные социальные последствия для работников с учетом Методических рекомендаций Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь о социально ответственном реструктурировании предприятий.

5.8. При реорганизации предприятий путем выделения из их структур вспомогательных служб и производств и создания на их базе дочерних (унитарных) предприятий обеспечивать для работников вновь созданных организаций сохранение в течение не менее трех лет уровня социальных льгот и гарантий как в головной (базовой) организации, с закреплением достигнутых договоренностей в коллективных договорах дочерних организаций.

5.9. Вопросы реструктуризации, реорганизации, приватизации и ликвидации организаций, перепрофилирования, закрытия и отчуждения под иные цели социально-культурных объектов рассматривать с участием представителя Профсоюза в части соблюдения трудовых, социально-экономических прав и интересов работников.

РАЗДЕЛ VI
ОХРАНА ТРУДА И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

6. Стороны договорились:

6.1. Обеспечить в организациях концерна «Белнефтехим» эффективность профилактической работы по охране труда. Проводить с участием Профсоюза анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости и разрабатывать мероприятия по его снижению.

Способствовать внедрению и совершенствованию созданных в организациях систем управления охраной труда, обеспечивающих идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, определение мер управления профессиональными рисками и анализ их результативности, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.2. Обеспечить функционирование в организациях концерна служб охраны труда в соответствии с требованиями законодательства. Не допускать необоснованного сокращения и ликвидации служб охраны труда.

Проводить учебные семинары, совещания по актуальным вопросам охраны труда с руководителями, специалистами организаций и общественными инспекторами Профсоюза по охране труда.

6.3. Организовать выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных программами организаций и коллективными договорами (соглашениями по охране труда) и обеспечивать выделение необходимых средств для их реализации.

6.4. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с требованиями законодательства, а также внеочередную аттестацию (переаттестацию) рабочего места после внедрения мероприятий по улучшению условий труда, а также по инициативе профсоюза.

Включать в состав аттестационной комиссии представителей профсоюза.

6.5. 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 установления выявленных нарушений. Такой отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности. При несогласии сторон вопрос об обоснованности отказа рассматривается уполномоченными представителями нанимателя и

профсоюза, а в случае необходимости с участием правовых и технических инспекторов труда Профсоюза и государственных инспекторов труда Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

При отказе работника от выполнения работ по основаниям, предусмотренным частью первой настоящего подпункта, а также при приостановлении и запрещении проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля наниматель обязуется обеспечивать работнику до устранения нарушений или создания нового рабочего места предоставление другой работы, соответствующей его квалификации, либо, с его согласия, работы с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца.

6.6. Производить выплату из средств нанимателя:

семье погибшего по вине нанимателя на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 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, – единовременной 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 определяются коллективным договором.

Нанимателю принимать меры по трудоустройству работников, получивших в период работы в организации трудовое увечье или профессиональное заболевание.

6.7. Организовать оздоровление работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в соответствии с рекомендациями (медицинским заключением) периодического медицинского осмотра. Предусмотреть коллективным договором необходимые для этих целей средства.

В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников организаций включать представителей профсоюза.

6.8. Гарантировать женщинам, работающим в особых условиях труда, вывод с вредных и особо вредных условий труда с момента установления беременности с сохранением средней заработной платы.

Женщинам, занятым на этих работах, предоставлять за счет организации дополнительный отпуск согласно коллективному договору перед гарантированным законодательством отпуском по беременности и родам.

6.9. Не допускать использования денежных средств и материальных ресурсов, предназначенных на осуществление мероприятий по охране труда, на другие цели.

6.10. В соответствии с законодательством заключать договоры на обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

6.12. Предусматривать в коллективных договорах материальное поощрение наиболее активных общественных инспекторов по охране труда.

6.13. Концерну «Белнефтехим» и Профсоюзу регулярно обмениваться информацией о состоянии травматизма и профзаболеваемости, об обстоятельствах и причинах произошедших несчастных случаев, о результатах проводимых проверок по вопросам охраны труда.

6.14. Наниматель обязан сообщить в течение суток Профсоюзу о смертельном несчастном случае, произошедшем на производстве, а по окончании расследования отослать акт формы Н-1 или НП.

6.15. Профсоюзный комитет организации ежеквартально на Дне охраны труда информирует о результатах осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в организации, выявленных нарушениях с предложениями по их предупреждению.

Представитель профсоюза на Дне охраны труда структурного подразделения информирует о результатах общественного контроля за состоянием охраны труда в структурном подразделении.

6.16. Уполномоченные представители Профсоюза имеют право участия в экспертизе безопасности условий труда проектируемых,

строящихся и эксплуатируемых производственных объектов, а также проектируемых и эксплуатируемых механизмов и инструментов.

6.17. Наниматель организует проведение обязательных медицинских осмотров работников соответствующих профессий.

Обязательные предсменные, периодические, внеочередные медицинские осмотры работников осуществляются за счет средств нанимателя в порядке, предусмотренном коллективным договором.

6.18. Порядок выдачи средств индивидуальной защиты работникам регулируется законодательством.

В организациях создаются комиссии по контролю за качеством средств индивидуальной защиты с участием представителя профсоюза.

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

Работникам, работающим на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях и производственных помещениях, где температура ниже санитарных норм, с наступлением холодного периода года (с 1 октября по 30 апреля) наниматель выдает утепленную спецодежду и спецобувь, а с наступлением теплого периода организовывает хранение выданной спецодежды и спецобуви до следующего сезона.

Для выполнения дополнительных работ, помимо работ, предусмотренных функциональными обязанностями работников, наниматель обеспечивает наличие необходимого запаса спецодежды в подразделениях. На время стирки, чистки и дезинфекции спецодежды наниматель обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты из подменного фонда или по согласованию с профсоюзом выдает работникам одновременно два комплекта спецодежды на удвоенный период использования.

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

В холодное время года наниматель предоставляет дополнительные специальные перерывы при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях. Продолжительность таких перерывов включается в рабочее время.

В случае нарушения температурного режима на рабочем месте производится доплата работникам, непосредственно работающим на производственных объектах.

Продолжительность дополнительных специальных перерывов, их виды, порядок предоставления, а также размер доплат работникам, работающим с нарушением температурного режима, устанавливаются локальными нормативными правовыми актами организации.

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

стать лидером – показать приверженность принципам;

выявлять угрозы – контролировать риски;

определять цели – разрабатывать программы;

создать систему безопасности и гигиены труда – достичь высокого уровня организации;

обеспечивать безопасность и гигиену на рабочих местах, при работе со станками и оборудованием;

повышать квалификацию – развивать профессиональные навыки;

инвестировать в кадры – мотивировать посредством участия.

Способствовать применению в организациях принципов данной Концепции, в том числе принимая на себя обязательства использовать имеющиеся возможности для информационного обеспечения кампании в поддержку Концепции «нулевого травматизма».

6.21. В целях обеспечения экологической безопасности содействовать соблюдению в организациях природоохранного законодательства, пропагандировать ответственное и бережное отношение к окружающей среде и природным ресурсам.

6.22. Рекомендовать включать в коллективные договоры организаций положения предусматривающие:

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

меры поощрения работников за соблюдение требований охраны труда.

РАЗДЕЛ VII
ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОНЦЕРНА «БЕЛНЕФТЕХИМ»

7. Стороны договорились о том, что концерн «Белнефтехим»:

7.1. Осуществляет меры, направленные на обеспечение дальнейшего развития отрасли, повышение эффективности производства и достижение основных показателей социально-экономического развития.

7.2. Содействует принятию нанимателями мер, направленных на обеспечение оплаты труда и социальных гарантий, охраны труда и здоровья работников на производстве в соответствии с законодательством и настоящим Соглашением, повышение правовой и социальной защищенности работников, создание эффективных рабочих мест.

7.3. Осуществляет инвестиционную деятельность по созданию новых мощностей, расширению, реконструкции и техническому перевооружению организаций, содействует привлечению инвестиций, осуществляет в соответствии с законодательством контроль за эффективностью их использования, участвует в разработке инвестиционных проектов и программ.

7.4. Обеспечивает проведение научно-технической политики, направленной на повышение качества и конкурентоспособности выпускаемой продукции, расширение ее номенклатуры, освоение новых видов продукции, снижение материало- и энергоемкости производства.

7.5. При рассмотрении и согласовании смет расходования средств организаций учитывает направления расходования средств на социальные нужды, принятые в коллективных договорах: на санаторное оздоровление и лечение работников; проведение культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей, в том числе бывшими и ушедшими на пенсию работниками.

7.6. Содействует развитию и совершенствованию системы страхования, а также схем добровольного страхования дополнительных пенсий и медицинских расходов, в том числе за счет собственных средств организации в виде дополнительной пенсии работников и руководителей организаций.

7.7. При назначении и освобождении руководителей организаций информирует Профсоюз.

РАЗДЕЛ VIII
ОБЯЗАТЕЛЬСТВА АССОЦИАЦИИ «БелАПП»

8. Стороны договорились о том, что Ассоциация «БелАПП»:

8.1. Принимает меры, которые способствуют инновационному развитию, обеспечению экономического роста, эффективности и конкурентоспособности производства, созданию новых рабочих мест.

8.2. Содействует принятию нанимателями, входящими в Ассоциацию «БелАПП», мер, направленных на обеспечение оплаты труда

и социальных гарантий, охраны труда и здоровья работников на производстве, дальнейшее развитие социального партнерства.

8.3. Осуществляет меры, направленные на обеспечение развития и наращивания объемов производства и продаж продукции не ниже прогнозных.

8.4. Содействует организации нанимателями выпуска, расширению производства и продвижению на республиканском и зарубежном рынках конкурентоспособных товаров (работ, услуг), в том числе товаров народного потребления, научно-технических разработок, высоких технологий, материалов и т.д.

8.5. Способствует координации работ по реализации нанимателями бизнес-планов на год и программ социально-экономического развития на пятилетку, освоению новых видов продукции, содействует решению вопросов по оказанию нанимателям кредитной поддержки, ликвидации неплатежей между субъектами хозяйствования.

8.6. Содействует созданию благоприятных условий для прямых отечественных и иностранных инвестиций и кредитов, реструктуризации и реформированию управления хозяйственных субъектов.

8.7. Осуществляет поиск потенциальных партнеров, содействует нанимателям в установлении и развитии с ними прямых связей в освоении и внедрении новой конкурентоспособной техники и технологии.

8.8. Поддерживает предпринимаемые нанимателями в соответствии с законодательством меры по укреплению трудовой и производственной дисциплины, порядка и организованности на производстве, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.

РАЗДЕЛ IX
ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

9. Стороны договорились о том, что Профсоюз:

9.1. На основании действующего законодательства и в соответствии с настоящим Соглашением проводит работу по защите правовых, экономических, социальных и профессиональных интересов членов профсоюза, участвует в предотвращении и урегулировании коллективных (индивидуальных) трудовых споров. При необходимости представляет интересы своих членов в суде.

9.2. Оказывает профсоюзным органам и первичным организациям Профсоюза необходимую помощь в налаживании работы по защите социально-экономических прав и интересов работников, разработке и заключению коллективных договоров.

9.3. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, в установленном порядке вносит предложения об изменении (дополнении) существующих норм и положений.

9.4. Принимает меры для улучшения условий труда, быта и оздоровления работников – членов профсоюза. Активно ведет работу по соблюдению членами профсоюза правил охраны труда и пожарной безопасности, содержанию рабочих мест, правильному использованию (применению) средств индивидуальной и коллективной защиты. Содействует администрации в разработке и реализации мероприятий по предотвращению и снижению травматизма и профессиональных заболеваний.

9.5. Принимает участие в разработке и пересмотре нормативных правовых актов, связанных с охраной труда.

Вносит при необходимости в установленном порядке в органы государственного управления предложения об изменении и дополнении Списков № 1 и № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию за работу с особыми условиями труда.

9.6. Принимает участие в развитии сети санаторно-курортных учреждений, расширении семейного отдыха, улучшении оздоровления работников – членов профсоюза и членов их семей, оказывает помощь в финансировании содержания учреждений ДЮСШ (ДЮШОР).

9.7. Поддерживает принимаемые нанимателем в соответствии с законодательством меры по укреплению трудовой и производственной дисциплины, порядка и организованности на производстве, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.

9.8. Проводит контроль за ходом строительства, реконструкции и технического перевооружения объектов производственного назначения в части соблюдения правил и норм охраны труда и окружающей среды.

9.9. Информирует концерн «Белнефтехим» и Ассоциацию «БелАПП» о выявленных фактах несвоевременной выплаты заработной платы работникам.

РАЗДЕЛ X
СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Наниматели:

10.1.1. предоставляют в соответствии с коллективными договорами на условиях, определенных законодательством, в пользование профсоюзным организациям необходимые для их деятельности

оборудование, транспортные средства и средства связи, здания, помещения, а также создают другие условия для их работы в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах»;

10.1.2. предоставляют на период проверок представителям Профсоюза, осуществляющим контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда, необходимые для их деятельности помещения, транспорт, оборудование, средства связи и средства индивидуальной защиты для проверки рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда.

В состав комиссий для проверки знаний по вопросам охраны труда включают уполномоченных представителей соответствующих профорганов, в установленном порядке прошедших проверку знаний по вопросам охраны труда;

10.1.3. обеспечивают безналичное перечисление профсоюзных взносов по письменным заявлениям работников – членов профсоюза в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банков на счета профкомов и областных советов профсоюза;

10.1.4. обеспечивают отчисление профсоюзным организациям в соответствии с коллективными договорами денежных средств для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры и иной работы в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы;

10.1.5. предоставляют на основании коллективного договора не освобожденным от работы избранным членам профсоюзных органов время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, профсоюзной учебы, а также сохраняют средний заработок членам выборных профсоюзных органов на время их участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, созываемых Профсоюзом.

Предоставляют общественным инспекторам по охране труда свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для исполнения возложенных на них функций по осуществлению общественного контроля за условиями и состоянием охраны труда на условиях, определенных коллективным договором;

10.1.6. сохраняют среднюю заработную плату за работниками – членами профсоюза, уполномоченными вести переговоры о заключении,

изменении и контроле выполнения коллективных договоров, если по соглашению сторон переговоры ведутся в рабочее время;

10.1.7. распространяют за счет средств организаций систему материального стимулирования, предусмотренную коллективным договором и другими локальными нормативными актами, на штатных работников профкомов;

10.1.8. принимают меры по обучению неосвобожденного профсоюзного актива по вопросам охраны труда и трудового законодательства;

10.1.9. за участие в решении вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержания дисциплины и здорового морально-психологического климата в коллективе неосвобожденным председателям профкомов первичных организаций Профсоюза могут устанавливать дополнительные меры материального стимулирования.

10.2. Представители Профсоюза при наличии полномочий профсоюзного органа имеют право беспрепятственно посещать организации, независимо от форм собственности, в установленном ими порядке, в которых работают члены профсоюза, для проведения проверок соблюдения законодательства Республики Беларусь о труде и Профсоюзах, а также выполнения нанимателями условий коллективного договора.

По согласованию с наблюдательным советом председатель профкома (заместитель) при условии участия руководителя организации может принимать участие в заседаниях наблюдательного совета акционерного общества при рассмотрении социально-экономических и связанных с ними вопросов.

10.3. Работникам, избранным в состав профсоюзных органов, членам комиссий по коллективным переговорам, рассмотрению трудовых споров и примирительных комиссий, общественным инспекторам по охране труда, не освобожденным от основной работы, предоставляются следующие гарантии:

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;

лицам, избранным в состав профсоюзных органов, предоставляется преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при прочих равных условиях;

привлечение к дисциплинарной ответственности работников, избранных в состав профсоюзных органов, уполномоченных профсоюзом на участие в комиссиях по коллективным переговорам, рассмотрению трудовых споров, примирительных комиссиях, общественных инспекторов по охране труда, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они избраны; руководителей профсоюзных органов – только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

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

Контракты с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, заключаются (продлеваются) не менее чем на срок их полномочий.

10.4. Работникам, не достигшим пенсионного возраста и освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзные органы, гарантируется после окончания их выборных полномочий прежняя или с согласия работника равноценная работа (должность) в той же организации. С принятыми на работу в организацию освобожденными профсоюзными работниками после окончания их полномочий контракт заключается не менее, чем на три года, а с работниками предпенсионного возраста – не менее чем до достижения ими общеустановленного пенсионного возраста.

За освобожденными профсоюзными работниками, избранными в профсоюзные органы организации, сохраняются льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором и настоящим Соглашением.

10.5. Концерн «Белнефтехим» и наниматели представляют соответствующим профсоюзным органам информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием отрасли, в пределах статистической отчетности.

10.6. Обязуются содействовать сохранению действующей профсоюзной организации при реорганизации, смене формы собственности организации.

РАЗДЕЛ XI
МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ СОГЛАШЕНИЯ. КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ

11. Стороны договорились о том, что:

11.1. Соглашение заключается на три года и вступает в силу с 1 января 2020 года.

11.2. В период действия Соглашения по взаимному согласию Сторон в него могут вноситься изменения и дополнения. Обоснованные предложения о внесении изменений и дополнений вносятся в письменном виде и должны быть рассмотрены в десятидневный срок.

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

От стороны Профсоюза Соглашение подписывает Белорусский профсоюз работников химической, горной и нефтяной отраслей промышленности, имеющий свои организационные структуры во всех организациях концерна «Белнефтехим», являющихся членами Республиканской ассоциации предприятий промышленности «БелАПП», и объединяющий наибольшее количество работников отрасли.

11.4. Ни одна из Сторон, подписавших Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке приостановить выполнение принятых на себя обязательств, за исключением случаев изменения законодательства, регулирующего данные обязательства.

Приостановление действия отдельных пунктов Соглашения возможно только по взаимному согласию Сторон с определением конкретного периода приостановки и механизма возобновления их действия.

11.5. На основе настоящего Соглашения в целях обеспечения работникам единых условий оплаты труда и предоставления им одинаковых социальных гарантий в каждой организации концерна «Белнефтехим» заключается коллективный договор.

Коллективные договоры могут включать дополнительные и более благоприятные по сравнению с Соглашением социальные нормы и гарантии.

11.6. В целях совершенствования порядка ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров:

заключать в организации (обособленном подразделении организации) один коллективный договор;

предусматривать участие в работе комиссии для ведения коллективных переговоров представителей всех профсоюзных

организаций, действующих в организации, по решению их выборных органов;

количество представителей профсоюзных организаций, включаемых в состав комиссии для ведения коллективных переговоров, определяется пропорционально численности членов профсоюзов в составе этих организаций, но не менее одного человека от каждой из них (с правом замены);

решения стороны работников в рамках комиссии для ведения коллективных переговоров вырабатываются с учетом предложений всех профсоюзных организаций. В случае если согласие не достигнуто, решение принимается большинством голосов стороны после дополнительного обсуждения;

в тексте коллективного договора со стороны работников указываются все профсоюзные организации, представители которых включены в состав комиссии для ведения коллективных переговоров. Данные организации являются участниками заключенного коллективного договора;

от стороны работников коллективный договор в течение одной недели после обсуждения его на совместной комиссии, собрании (конференции) или в порядке, определенном коллективным договором, подписывается уполномоченным представителем наиболее многочисленной профсоюзной организации, если профсоюзные организации, участвовавшие в заключении коллективного договора, не договорились об ином порядке подписания коллективного договора.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников, от имени которых он заключен, на освобожденных и штатных профсоюзных работников, а также может распространяться на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых и др.), при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме. При этом распространение норм и положений коллективного договора в отношении работников – не членов профсоюза, определяется сторонами в пределах их полномочий.

11.7. Неурегулированные разногласия, послужившие основанием к отказу от подписания коллективного договора, по обращению любой из Сторон рассматриваются совместно концерном «Белнефтехим», Профсоюзом и Ассоциацией «БелАПП», решения (рекомендации) которых учитываются при заключении коллективного договора.

11.8. В случае реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если стороны не приняли иного решения.

При рассмотрении вопросов по реструктуризации организации в части выделения в самостоятельные структуры вспомогательных служб и производств в состав рабочих комиссий включать представителей Профсоюза.

11.9. Контроль за ходом выполнения Соглашения, разрешение разногласий, возникающих в ходе его выполнения, внесение изменений и дополнений осуществляется уполномоченным органом, сформированным Сторонами в равном представительстве от каждой из Сторон. При выявлении нарушений выполнения Соглашения Стороны обязаны не позднее чем в двухнедельный срок провести взаимные консультации по существу возникающих проблем и принять по ним решение.

11.10. Обязуются обмениваться информацией и не реже одного раза в полугодие рассматривать ход выполнения Соглашения, о результатах рассмотрения информировать нанимателей и профсоюзные комитеты.

11.11. Принимают меры по обеспечению выполнения Соглашения в полном объеме.

11.12. Тарифное соглашение распространяется на всех нанимателей, входящих в систему концерна «Белнефтехим», являющихся членами Республиканской ассоциации предприятий промышленности «БелАПП», в которых созданы первичные организации Профсоюза, работников – членов профсоюза и других работников отрасли, а также на работников, освобожденных от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзные органы.

11.13. Стороны, заключившие Соглашение, доводят его до сведения заинтересованных.

По поручению Сторон настоящее Соглашение подписали:

Председатель Белорусского государственного концерна по нефти и химии	Председатель Республиканской ассоциации предприятий промышленности «БелАПП»	Председатель Республиканского комитета Белорусского профсоюза работников химической, горной и нефтяной отраслей промышленности
А.А.Рыбаков	А.Д.Харлап	С.В.Клочок
«30» декабря 2019 г.	«30» декабря 2019 г.	«30» декабря 2019 г.