

# **Тарифное соглашение между Белорусским государственным концерном пищевой промышленности «Белгоспищепром», Белорусским профессиональным союзом работников агропромышленного комплекса и Республиканским агропромышленным союзом «БелАПС» на 2019– 2021 годы (продлено на 2022 – 2024 годы)**

Белорусский государственный концерн пищевой промышленности «Белгоспищепром», Белорусский профессиональный союз работников агропромышленного комплекса и Республиканский агропромышленный союз «БелАПС» (именуемые в дальнейшем Сторонами), действуя в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь "О профессиональных союзах", Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указами Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», от 05.05.1999 № 252 «О национальном совете по трудовым и социальным вопросам», от 19.07.2005 № 327 «О дополнительных мерах по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов работников», Генеральным Соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы (продлено на 2022 – 2024 годы), заключили настоящее Тарифное соглашение (далее именуемое – Соглашение).

## **Раздел I Основные принципы и сфера действия Соглашения**

### **1. Стороны договорились о следующем:**

1.1 соглашение является нормативным актом, устанавливающим обязательные принципы трудовых, социально-экономических и связанных с ними отношений. Соглашение устанавливает трудовые и социальные гарантии работникам организаций - членам профсоюза независимо от формы собственности, входящих в состав концерна «Белгоспищепром». Оно служит основой для заключения коллективных и трудовых договоров (контрактов) и применяется при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Действие Соглашения направлено на повышение эффективности производства, жизненного уровня работников отрасли, обеспечение нормального уровня заработной платы, своевременности ее выплаты, создание здоровых и безопасных условий труда и быта на производстве, профилактики и предупреждения травматизма, обеспечение полной занятости, соблюдения прав работников-членов профсоюза в сфере трудовых и связанных с ними отношений, организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, пропаганды здорового образа жизни, создания условий для эффективной работы профсоюзных организаций всех уровней и профсоюзных работников;

1.2 руководствоваться принципами социального партнерства, равноправия сторон, обязательности ведения при необходимости коллективных переговоров, если одна из сторон выступает с такой инициативой, учета реальных возможностей материального, производственного и финансового

обеспечения принимаемых обязательств, участия каждой стороны (по просьбе другой стороны) в решении социально-экономических вопросов, разрешении конфликтных ситуаций, возникающих по условиям настоящего Соглашения;

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

Нормы Соглашения являются минимальными и обязательными для исполнения Сторонами;

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

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

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

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

1.8 настоящее Соглашение заключается на 2019 – 2021 годы (продлено на 2022 – 2024 годы) и действует с момента его подписания до принятия нового, но не более трех лет;

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

1.10 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.

## **Раздел II Вопросы производственной деятельности и экономического развития отрасли**

2. Стороны настоящего Соглашения обязуются:

2.1. осуществлять меры, направленные на дальнейшее повышение эффективности производства, обеспечение выполнения показателей социально-экономического прогноза организациями, входящими в состав концерна «Белгоспищепром»;

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

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

2.4. определять конкретные показатели по экономии топливно-энергетических ресурсов, энергосбережению, условия их выполнения, а также порядок материального и морального поощрения работников в соответствии с постановлениями Совета Министров Республики Беларусь от 31 августа 2007 г. № 1124 «О стимулировании работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов», Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Государственного комитета по стандартизации Республики Беларусь от 22.02.2012 № 27/13 «Об утверждении Рекомендаций о моральном и материальном стимулировании работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов»;

2.5. предоставлять на безвозмездной основе производственную, социально-экономическую, статистическую и иную информацию;

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

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

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

2.9. содействовать внедрению и развитию схем добровольного страхования жизни и здоровья, дополнительных пенсий и медицинских расходов, в том числе за счет средств организации добровольного дополнительного социального страхования в виде дополнительных пенсий работников и руководителей организаций;

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

### Раздел III Оплата труда и ее регулирование

4. Стороны решили, что:

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

4.2 вопросы установления и изменения форм, систем, размеров оплаты труда, вознаграждений, стимулирования, материальной помощи, индексации доходов, распределения фонда потребления решать через коллективные договоры, локальные правовые акты и по согласованию с профсоюзным комитетом;

4.3 исключен;

4.4 устанавливать в коммерческих организациях гибкие условия оплаты труда, направленные на усиление мотивации работников по повышению производительности труда;

5. Стороны предусматривают:

5.1 установление тарифных ставок (тарифные оклады) на основании тарифной сетки, разработанной и утвержденной в организации (далее - ТС), либо без ТС.

При применении в организации тарифной ставки первого разряда обеспечивают ее размер не ниже 15 процентов месячной минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь, при условии соблюдения иных требований и предпосылок, предусмотренных законодательством;

5.1.1. исключен;

5.1.2. исключен;

5.1.3. исключен;

5.2 установление работникам с учетом финансового состояния организации повышения их тарифных ставок (окладов) или сдельных расценок до 300 процентов включительно.

При этом порядок, размеры и условия установления указанного повышения определяется в локальных нормативных правовых актах;

5.3 премирование производить на основании Положения о премировании, согласованного с профсоюзным комитетом;

5.4 выплату премий за экономию материальных, трудовых и прочих ресурсов производить в размере не ниже норм, установленных законодательством. Данные премии выплачиваются сверх премий, установленных за производственные результаты;

5.5 установление нанимателями:

5.5.1 надбавки за классность:

5.5.1.1 водителям I класса не менее 25 процентов;

5.5.1.2 водителям II класса не менее 10 процентов от тарифной ставки;

5.5.2 надбавки за стаж работы в организации (отрасли), устанавливаются коллективным договором. Размер надбавок в зависимости от стажа работы устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом. В

стаж работы в отрасли включается время работы в организациях, входящих в состав концерна «Белгоспищепром». Периоды трудовой деятельности, включаемые в стаж работы в отрасли, суммируются независимо от перерывов;

5.5.3 надбавки за сложность и напряженность в работе специалистам и служащим в размере, определенном коллективным договором или положением по оплате труда;

5.6 индексации заработной платы работников организаций в порядке и на условиях, не ниже предусмотренных законодательством для бюджетных организаций, или в больших размерах при наличии собственных средств на эти цели в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами организаций;

5.7 повышение тарифной ставки первого разряда в организациях, входящих в состав концерна «Белгоспищепром», акции (доли в уставных фондах) которых переданы в управление концерну «Белгоспищепром» с долей государственной собственности в уставном фонде которых составляет более 50 процентов, в соответствии с Типовой инструкцией по повышению тарифной ставки первого разряда организациями концерна «Белгоспищепром» (далее - Типовая инструкция), утвержденной приказом концерна, а организации с долей государственной собственности в уставном фонде которых составляет менее 50 процентов могут повышать тарифную ставку первого разряда в соответствии с Типовой инструкцией или в соответствии с порядком повышения тарифной ставки первого разряда, утвержденным в организации;

5.8 оплату труда производить в пределах средств, заработанных трудовым коллективом. В случае недостатка средств на оплату труда привлекать кредиты банка и ссуды. С согласия работника допускается замена денежной оплаты натуральной оплатой, в размере, не более 30 процентов от начисленной работнику заработной платы. Порядок выплаты заработной платы в натуральной форме определяется положениями коллективного договора.

Предусматривать в коллективных договорах условия и порядок дополнительных выплат в натуральной форме продукцией, подходящей для личного потребления;

5.9 размер минимальной заработной платы, устанавливаемый законодательством Республики Беларусь, является обязательным для нанимателей в качестве нижней границы оплаты труда работников (часть третья ст. 3 Закона Республики Беларусь "Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы"), при соблюдении установленной действующим законодательством продолжительности рабочего времени и выполнении норм труда.

Размер минимальной заработной платы в течение года подлежит индексации в порядке, предусмотренном законодательством для индексации доходов населения с учетом инфляции (часть третья ст. 2 Закона Республики Беларусь "Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы");

6. Наниматель обеспечивает:

6.1 выплату заработной платы в сроки, предусмотренные коллективными, трудовыми договорами, но не реже двух раз в месяц, как правило, не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным;

6.2 повышение тарифных ставок (тарифных окладов) и предоставление дополнительных дней отпуска при применении контрактной формы найма в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»;

6.3 выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска, при своевременной подаче заявления работником;

6.4 выдачу ежемесячно каждому работнику расчетного листка не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате;

6.5 все причитающиеся выплаты при увольнении работника производить в день увольнения. При невыплате по вине нанимателя начисленных работнику сумм за каждый день их задержки выплачивает средний заработок, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам;

6.6 установление, замена и пересмотр норм труда выработки с участием профсоюзного комитета. Уведомляет работников об изменении норм труда не позднее, чем за один месяц.

7. Наниматели производят компенсирующие выплаты работникам:

7.1 при привлечении к работе в выходные и праздничные дни, а также сверхурочным работам – в соответствии с законодательством Республики Беларусь: за каждый час работы в эти дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата:

работникам со сдельной оплатой труда – не ниже сдельных расценок;

работникам с повременной оплатой труда – не ниже часовых тарифных ставок (тарифных окладов).

Конкретный размер доплаты в организациях устанавливается трудовым договором и (или) локальным правовым актом.

За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время).

Если работа в государственные праздники и праздничные дни выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха;

7.2 за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется в зависимости от класса и степени вредности этих условий труда, установленных при аттестации:

7.2.1 работникам бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (далее - бюджетные организации), - 0,03-0,07 процента от базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций;

7.2.2 работникам, за исключением указанных в п.7.2.1, - не ниже 0,10 – 0,31 процента от тарифной ставки первого разряда, установленной в организации, или фиксированной денежной величины, определяемой нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иного локального правового акта, принятых в соответствии с законодательством.

Размер установленных доплат не может быть ниже размера доплат, рассчитанных от базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций;

7.2.3 работникам, которым в соответствии с актами законодательства установлена повышенная оплата труда за особый характер работ, доплата за работу в этих условиях по результатам аттестации не устанавливается;

7.2.4 при суммированном учете рабочего времени сумма часов фактически отработанного времени во вредных и (или) опасных условиях труда за учетный период, за который работникам предоставляется доплата, не должна превышать нормы часов, установленной графиком работы (сменности) на этот период;

7.2.5 работники, работающие по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, имеют право на компенсацию в виде оплаты труда в повышенном размере в дни, отработанные ими во вредных и (или) опасных условиях труда полный рабочий день продолжительностью, установленной нанимателем для данной профессии рабочего (должности служащего) в соответствии с законодательством;

7.3 за каждый час работы в ночное время производить доплаты в размере до 40 процентов часовой тарифной ставки (тарифного оклада) работника, включаемые в себестоимость продукции;

7.4 привлекаемым в случае производственной необходимости к дежурству, в размере и на условиях, предусмотренных коллективным договором;

7.5 в случае невыполнения норм выработки, брака не по вине работников, предоставления работникам с их согласия отпуска 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 – не ниже 2/3 установленной работнику тарифной ставки (тарифного оклада);

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

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

8. Бригадирам (звеньевым) из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, за руководство бригадой (звеном) производится доплата в размере не менее 10 процентов тарифной ставки (тарифного оклада).

9. За совмещение профессий рабочих (должностей служащих), расширение зоны обслуживания (увеличения объема работы) доплаты устанавливаются в размере не выше тарифной ставки (тарифного оклада) с учетом повышений по выполняемой работе в пределах имеющихся средств (при наличии вакантной должности служащего (профессии рабочего)).

10. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника доплаты устанавливаются не выше тарифной ставки (тарифного оклада) с учетом повышений отсутствующего работника.

11. За работниками организации, участвующими в областных, республиканских и международных соревнованиях (на период спортивных сборов и проведения соревнований), а также работниками, участвующими в региональных, областных, республиканских и международных смотрах-конкурсах художественной самодеятельности, фестивалях, других культурно-массовых и общественно значимых мероприятиях, сохраняется средний заработок.

12. Профсоюз обязуется проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза по вопросам оплаты труда и осуществлять общественный контроль за соблюдением нанимателями законодательства о труде, а также правильным применением установленных форм, размеров и систем оплаты труда.

#### **Раздел IV Рабочее время и время отдыха**

13. Стороны настоящего Соглашения договорились, что:

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

13.2 продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников инвалидов I, II групп, работников от 16 до 18 лет, работающих в зоне эвакуации (отчуждения), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю. При этом оплата их труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих профессий рабочих и должностей служащих при полной продолжительности рабочего времени;

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

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

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

14. Совместно обеспечивают контроль за предоставлением работникам:

14.1 основного отпуска продолжительностью 24 календарных дня;

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

14.3 дополнительных отпусков:

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

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

14.3.3 за работу с вредными и (или) опасными условиями труда – в зависимости от установленного по результатам аттестации рабочих мест класса (степени) вредности и (или) опасности условий труда;

14.4 социальных отпусков:

14.4.1 по беременности и родам;

14.4.2 по уходу за ребенком;

14.4.3 в связи с обучением;

14.4.4 в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

14.4.5 по семейно-бытовым и другим уважительным причинам, определенным в коллективном договоре.

15. Наниматель предоставляет социальные отпуска (без сокращения продолжительности трудового отпуска) по следующим причинам:

15.1 заключение брака;

15.2 смерти членов семьи;

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

15.4 матерям, отцам, опекунам, попечителям, воспитывающим несовершеннолетних детей, и иным причинам;

15.5 при рождении ребенка и воспитании его в семье наниматель предоставляет отцу (отчиму) ребенка отпуск не более 14 календарных дней;

15.6 для посещения школьных линеек;

15.7 для участия в региональных (районных, городских), областных, республиканских и международных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, смотрах-конкурсах любительского творчества, фестивалях, других культурно-массовых и общественно значимых мероприятиях;

15.8 для участия в работе президиумов, краткосрочной учебе не освобожденным от производственной работы членам профсоюзных органов.

16. Вопрос о расширении оснований для предоставления социального отпуска (пункт 15), его продолжительности, сохранении (частичном сохранении) среднедневного (среднечасового) заработка в каждой организации решается путем закрепления в коллективном договоре.

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

18. Предоставлять отпуска в связи с обучением (при получении первого образования) в профильных вечерних, заочных высших и средних специальных учебных заведениях с сохранением средней заработной платы, при условии направления на обучение работника организацией.

19. Наниматель по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливает перечень работников с ненормированным рабочим днем, а также определяет каждому из них конкретную продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

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

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

Наниматели могут освобождать работника от работы в связи с его болезненным состоянием на срок до трех календарных дней суммарно, без предоставления работником листка нетрудоспособности в соответствии с

порядком и условиями оплаты предоставленных дней, установленными коллективными договорами.

21. В случае производственной необходимости наниматель вправе с согласия профсоюзного комитета вводить неполное рабочее время на срок не более 6 месяцев, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

## **Раздел V Охрана труда**

22. Стороны настоящего Соглашения:

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

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

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

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

22.5 незамедлительно информируют вышестоящие (хозяйственные) и профсоюзные организации:

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

22.5.2. о несчастных случаях со смертельным и тяжелым исходом;

22.6 исключен;

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

22.8 осуществляют контроль за соблюдением законодательства об охране труда в соответствии с действующими нормативными документами.

23. Наниматели:

23.1 предусматривают в коллективных договорах выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, финансируемых из различных

источников (собственных средств, относимых на себестоимость продукции (работ, услуг), средств амортизационного фонда, инвестиций в основной капитал, банковских кредитов и других источников). Конкретные размеры этих средств определяются коллективным договором;

23.2 обеспечивают соблюдение нормативной численности работников службы охраны труда, не допускают необоснованного уменьшения численности;

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

23.4 предусматривают в коллективных договорах нормы по предоставлению свободного от работы времени общественным инспекторам по охране труда и уполномоченным должностным лицам для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием охраны труда, а также время для их обучения с сохранением им средней заработной платы;

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

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

23.6.1. согласовывают с профсоюзными комитетами необходимые документы по аттестации рабочих мест;

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

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

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

23.9 совместно с профсоюзным комитетом осуществляют постоянный контроль за соблюдением законодательства об охране труда;

23.10 выплачивают работникам, потерявшим трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, единовременную материальную помощь в размере среднемесячного заработка за каждый процент потери трудоспособности, а семьям погибших на производстве по вине нанимателя – в размере не менее 10

годовых заработков погибшего, исчисленных по среднему заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, сверх выплат, предусмотренных Положением о страховой деятельности в Республике Беларусь;

23.11 наниматель и профком на совместном заседании определяют лиц, которым будет произведена выплата единовременной материальной помощи в случае гибели работника на производстве. При этом следует исходить из социальной защиты детей, супругов, родителей, а также других лиц, которые проживают совместно и ведут общее хозяйство;

23.12 единовременная материальная помощь выплачивается в течение месяца после получения документов, подтверждающих право потерпевшего (других лиц) на такие выплаты или устанавливающих их размер. В отдельных случаях (например, тяжелое финансовое положение организации) выплата материальной помощи с согласия потерпевшего (других лиц) может проводиться частями с условием ее полной выплаты в срок не более 12 месяцев. В случае задержки выплаты единовременной материальной помощи сверх установленного срока, производится индексация в размерах, предусмотренных коллективным договором;

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

23.12.2 если повреждение здоровья (увечье или смерть работника) явились результатом наличия умысла потерпевшего, подтвержденного в установленном порядке правоохранительными органами, или потерпевший в момент получения травмы находился в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения, то право работника (членов семьи) на получение единовременной материальной помощи не возникает;

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

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

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

23.16 осуществляют финансирование и материально – техническое обеспечение мероприятий раздела коллективного договора «Охрана труда»;

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

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

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

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

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

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

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

24.1. 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.

#### 25. Профсоюз:

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

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

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

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

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

## ***Раздел VI Обеспечение занятости***

26. Стороны согласились:

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

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

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

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

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

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

27. Стороны согласились, что Наниматели:

27.1 не допускают необоснованного сокращения работников и рабочих мест;

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

27.3 производят расторжение трудового договора с работниками – членами профсоюза по инициативе нанимателя по ст. 42 (кроме пункта 3, абзацев третьего, четвертого, шестого - восьмого пункта 7) ТК РБ с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа.

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

27.4 не допускают увольнения по сокращению численности или штата (за исключением нарушителей трудовой и производственной дисциплины):

- одновременно двух работников из одной семьи, кроме случаев полной ликвидации организации;

- лиц предпенсионного возраста (но не более чем за три года до общеустановленного пенсионного возраста);

- работника, являющегося единственным членом семьи с постоянным заработком;

- работников, утративших трудоспособность (получивших увечье) в результате несчастного случая на производстве, а также получивших в организации профессиональное заболевание;

- работника, воспитывающего троих и более несовершеннолетних детей, родителей неполных семей, опекунов, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;

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

27.6 вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка, либо пропорционально времени оставшегося до окончания двухмесячного срока предупреждения.

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

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

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

- 27.8.1 имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса о браке и семье);

- 27.8.2. матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- 27.8.3. опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

- 27.8.4. матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет;

27.8.5. одному из двух работающих в организации родителей, воспитывающих несовершеннолетнего ребенка;

27.8.6. работникам предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);

27.8.7. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве.

27.9 выплачивают при прекращении трудового договора выходное пособие в соответствии с законодательством. При увольнении работника по п.5 ст.42 ТК РБ при неявке на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

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

29. Наниматель включает в коллективные договоры норму о предоставлении дополнительного отпуска и установление надбавки для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, повышение тарифной ставки (тарифного оклада) для работников иных организаций при применении контрактной формы найма в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь..

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

31. Наниматели гарантируют:

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

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

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

31.4. обеспечивают обязательное участие представителя профсоюза в обсуждении условий контракта нанимателя и работника путем визирования контракта. В месячный срок по результатам общественного контроля профсоюзов приводят контракты с работниками в соответствие с требованиями ст.261<sup>2</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь, предусмотрев в них дополнительные меры стимулирования труда, либо с согласия работника заключают с ним трудовой договор на неопределенный срок;

31.5. обязательное продление (заключение нового) контракта с работниками, надлежащим образом выполнявшими свои обязанности и не имевшими дисциплинарных взысканий в течение года предшествующего дате окончания контракта, с их согласия:

на срок не менее трех лет;

на срок пять лет – при наличии высокого профессионального уровня и квалификации работника;

на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста – если до достижения работником общеустановленного пенсионного возраста осталось три (и менее) года;

на срок не менее пяти лет – с матерью (отцом, опекуном), усыновителем, попечителем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет;

на срок не менее пяти лет – с матерью (отцом) в неполных семьях (одиноким матери, отцы, вдовы (вдовцы), расторгнувшие брак) – до достижения детьми (младшим из них) возраста 16 лет;

на период получения детьми общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего образования в дневной форме получения образования – с лицами, достигшими общеустановленного пенсионного возраста;

31.6. исключен;

31.7. досрочное расторжение контракта по требованию работника в случаях: ухода за больными членами семьи или инвалидами, достижения общеустановленного пенсионного возраста, перевода мужа или жены на работу в другую местность, переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт, избрания на выборную должность, зачисления в учебное заведение на дневную форму обучения, состоянию здоровья, подтвержденного заключением медицинского учреждения, наличия у одиноких родителей ребенка в возрасте до 14 лет, и другим основаниям препятствующим выполнению работы, определенным в коллективном договоре;

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

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

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

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

### 33. Стороны договорились:

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

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

33.3. что реорганизация, ликвидация, приватизация организаций концерна «Белгоспищепром», их структурных подразделений и филиалов, полная или частичная приостановка производства по инициативе нанимателя, собственника или уполномоченного органа управления, влекущие сокращение рабочих мест, ухудшение условий труда, могут осуществляться лишь при условии предварительного письменного уведомления соответствующей вышестоящей профсоюзной организации не позднее, чем за три месяца и проведения с ней переговоров по соблюдению прав и интересов работников (статья 10 Закона Республики Беларусь "О профессиональных союзах"). Одновременно наниматели разрабатывают и представляют в соответствующие профсоюзные органы предложения по обеспечению занятости высвобождаемых работников. Уведомление должно содержать общее число высвобождаемых работников, периоды и сроки их высвобождения, расчеты и обоснование неизбежности их высвобождения, а также варианты трудоустройства;

33.4. при проведении приватизации учитывать право коллектива организации на выбор организационно-правовых форм юридических лиц. Свободная продажа организаций по конкурсу или с аукциона возможна лишь при официально оформленном отказе всех работников организации от её выкупа;

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

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

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

33.8. субъекты хозяйствования сохраняют работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата очередь на жилье (до устройства на новую работу), а также, с согласия коллектива организации, право пользования дошкольными учреждениями, детскими лагерями отдыха;

33.9. правопреемник преобразованной организации обеспечивает занятость работающих на уровне не ниже, чем до приватизации. В течение не

менее 6 месяцев сохраняет действующие гарантии и льготы, предусмотренные законодательством, коллективными договорами, местными и настоящим соглашением до принятия нового коллективного договора;

33.10. В период нахождения организации в санации (банкротства) антикризисный управляющий не приостанавливает действие КД, выполняет его условия, заключает новый КД при истечении срока его действия.

### ***Раздел VIII Социальные гарантии и компенсации***

34. Стороны договорились, что:

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

34.2 постановку на очередь для обеспечения жильем и распределение жилой площади производить на основании совместного решения нанимателя и профкома организации в соответствии с законодательством;

34.3 при наличии средств (прибыли, остающейся в распоряжении организации) могут выделяться заемные денежные средства на строительство, покупку, ремонт жилья;

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

34.4.1 участникам ВОВ и приравненным к ним в установленном порядке лицам, инвалидам 1 и 2 групп;

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

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

34.4.4 работникам, проработавшим не менее 30 лет в отрасли;

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

34.4.6 одиноким матерям, отцам, опекунам, имеющих несовершеннолетних детей;

34.5 наниматели согласовывают с профсоюзными комитетами локальные нормативные правовые акты, касающиеся правил проживания, пропускного режима и работы общежитий;

34.6 распределение мест в общежитиях производится по совместному решению администрации и профсоюзного комитета;

34.7 при наличии средств Наниматели могут:

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

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

34.7.3 обеспечивать организацию горячего питания с частичным или полным удешевлением его стоимости и (или) предоставляет комнаты приема

пищи, укомплектованные соответствующим оборудованием и инвентарем, нагревательными устройствами, холодильниками, посудой, мебелью и т.д.;

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

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

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

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

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

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

34.8 оказывать материальную помощь работникам-членам профсоюза при рождении ребенка в размере, определяемом в коллективном договоре организации;

34.9 матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до четырнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день в порядке, предусмотренном в коллективном договоре, ином локальном правовом акте с оплатой в размере среднего дневного заработка, исчисленного по правилам главы 3 постановления Министерства труда Республики Беларусь от 10.04.2000 № 47 «Об утверждении Инструкции о порядке исчисления среднего заработка»;

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

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

34.12 перечень предоставляемых дополнительных льгот и размеры выплат, не предусмотренных Соглашением, определяются в коллективных договорах;

34.13 в случае направления нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной)

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

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

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

35.1. выплату выходного пособия при увольнении в связи с выходом на пенсию по возрасту, либо в связи с особыми условиями труда в размере до трехкратного среднемесячного заработка работника, кроме работников, ушедших на пенсию из других организаций;

35.2. оказание помощи неработающим пенсионерам в заготовке овощей и картофеля на зимний период, обработке земельных участков, доставке топлива;

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

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

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

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

## **Раздел IX Социальная защита молодежи**

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

37.1 устанавливают дифференцированно в зависимости от характера и сложности профессии молодым рабочим пониженные нормы выработки.

Размеры снижения норм и срок их действия определяются в положении по оплате труда;

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

37.3 включают в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, периоды отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых работникам, самостоятельно и успешно обучающимся на вечерних и заочных отделениях учреждений образования, обеспечивающих получение первого высшего и среднего специального образования, на период экзаменационных сессий и превышающих 14 календарных дней в течение года (но не более 30);

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

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

37.6 наниматели компенсируют молодым специалистам, прибывшим в организацию по распределению, а также приглашенным, затраты на наем жилых помещений в случае отсутствия возможности предоставления им благоустроенных жилых помещений в размере, определяемом в коллективных договорах организаций;

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

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

37.9 предоставляют молодым работникам организаций, успешно обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях и получающим первое высшее или среднее специальное образование, независимо от специальности гарантии, предусмотренные статьями 215 -220 Трудового Кодекса Республики Беларусь;

38. Наниматели и профсоюз:

38.1 через средства массовой информации систематически освещают работу нанимателя и профсоюзных органов с молодежью, пропагандируют лучший опыт работы молодых производственных и профсоюзных лидеров и активистов;

38.2 после окончания учебного заведения молодой специалист должен отработать в организации:

38.2.1 высшего - не менее трех лет,

38.2.2 среднего специального – двух лет,

38.2.3 профессионального – одного года.

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

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

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

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

## **Раздел X Обеспечение правовых гарантий деятельности профсоюза и нанимателей**

43. Стороны договорились, что наниматели:

43.1 признают профсоюзные комитеты единственным представителями работников – членов профсоюза, уполномоченными вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

43.2 создают благоприятные условия для выполнения ими своих уставных функций. В этих целях представляют профсоюзным комитетам в бесплатное пользование помещения, оборудование, средства связи и оргтехнику;

43.3 предоставляют штатным работникам профсоюзных организаций равные права пользования всеми социально-экономическими льготами и гарантиями и перечисляют на расчетные счета профсоюзных организаций средства для премирования и выплаты надбавок, доплат штатным работникам профсоюзных организаций за счет средств предприятия на условиях, определяемых коллективными договорами для данной категории лиц.

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

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

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

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

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

49. Сохраняют рабочие места или предоставляют равнозначные должности штатным профсоюзным работникам по истечении сроков их полномочий, при необходимости обеспечивают повышение квалификации.

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

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

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

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

## **Раздел XI Обязательства профсоюза**

54. Белорусский профсоюз работников агропромышленного комплекса:

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

54.2 организует через правовые и технические инспекции труда руководителей и уполномоченных представителей общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда, коллективно-договорных обязательств в организациях, в соответствии с Порядком осуществления профсоюзами общественного контроля за соблюдением законодательства

Республики Беларусь о труде, в том числе касающегося заключения и прекращения трудовых договоров, рабочего времени и времени отдыха, заработной платы, условий охраны труда, гарантий и компенсаций, государственного социального страхования, трудовой занятости.

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

56. Осуществляет общественный контроль за соблюдением жилищного законодательства.

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

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

59. Организует и контролирует работу по оздоровлению детей, совместно с хозяйственными органами осуществляют оздоровление работников и их семей.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### ***Раздел XII Организация контроля за выполнением Тарифного Соглашения***

73. Контроль за ходом выполнения настоящего соглашения и разрешения разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет отраслевой Совет по трудовым и социальным вопросам. Представления о недостатках в выполнении Соглашения рассматриваются Сторонами в двухнедельный срок и оформляются мотивированным ответом в письменной форме.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Председатель  
Белорусского  
государственного  
концерна пищевой  
промышленности  
«Белгоспищепром»

А.Л.Забелло

Председатель  
Белорусского профсоюза  
работников  
агропромышленного  
комплекса

Н.А.Лабушев

Председатель  
Республиканского  
агропромышленного  
союза  
«БелАПС»

Н.В.Радоман

Белорусский  
государственный  
концерн пищевой  
промышленности  
«Белгоспищепром»

Белорусский  
профсоюз  
работников  
агропромышленного  
комплекса

Республиканский  
агропромышленный  
союз «БелАПС»

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29.12.2021

№ 896/1/16

г. Минск

О дополнительном соглашении к  
Тарифному соглашению между  
Белорусским государственным  
концерном пищевой  
промышленности  
«Белгоспищепром», Белорусским  
профессиональным союзом  
работников агропромышленного  
комплекса и Республиканским  
агропромышленным союзом  
«БелАПС» на 2019-2021 годы

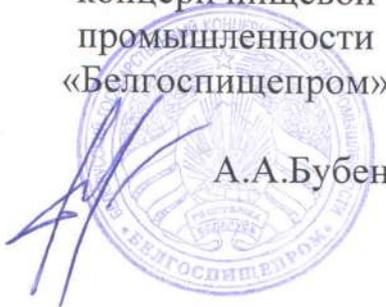
Белорусский государственный концерн пищевой  
промышленности «Белгоспищепром» на основании Устава,  
утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь  
от 2 ноября 2000 г. №1683, Белорусский профсоюз работников  
агропромышленного комплекса на основании Устава, принятого VII  
Съездом Белорусского профсоюза работников агропромышленного  
комплекса 26 марта 2019 г. и Республиканский агропромышленный Союз  
«БелАПС» на основании Устава, утвержденного 15 августа 2011 г.  
Республиканским Советом Белорусского агропромышленного союза  
ПОСТАНОВЛЯЮТ:

1. На основании решения Отраслевого совета по трудовым и  
социальным вопросам (протокол №1 от 10 декабря 2021 года), части  
первой статьи 367 Трудового кодекса Республики Беларусь продлить  
срок действия Тарифного соглашения между Белорусским  
государственным концерном пищевой промышленности  
«Белгоспищепром», Белорусским профессиональным союзом  
работников агропромышленного комплекса и Республиканским  
агропромышленным союзом «БелАПС» на 2019– 2021 годы на период  
2022 - 2024 годов с учетом дополнительного соглашения.

2. Поручить подписать дополнительное соглашение к Тарифному соглашению председателю Белорусского государственного концерна пищевой промышленности «Белгоспищепром» Бубену А.А., председателю Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса Хватику В.М. и председателю Республиканского агропромышленного Союза «БелАПС» Радоману Н.В.

Белорусский  
государственный  
концерн пищевой  
промышленности  
«Белгоспищепром»

А.А.Бубен



Белорусский  
профсоюз работников  
агропромышленного  
комплекса

В.М.Хватик



Республиканский  
агропромышленный  
союз «БелАПС»

Н.В.Радоман



**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
к Тарифному соглашению, между Белорусским государственным концерном пищевой промышленности «Белгоспищепром», Белорусским профессиональным союзом работников агропромышленного комплекса и Республиканским агропромышленным союзом «БелАПС» на 2019– 2021 годы

Белорусский государственный концерн пищевой промышленности «Белгоспищепром», Белорусский профессиональный союз работников агропромышленного комплекса и Республиканский агропромышленный союз «БелАПС» действуя в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, иными законодательными актами, заключили настоящее Дополнительное соглашение (далее - Соглашение) и договорились о следующем.

1. В соответствии с частью первой статьи 367 Трудового кодекса Республики Беларусь продлить срок действия Тарифного соглашения между Белорусским государственным концерном пищевой промышленности «Белгоспищепром», Белорусским профессиональным союзом работников агропромышленного комплекса и Республиканским агропромышленным союзом «БелАПС» на 2019– 2021 годы на период 2022 - 2024 годов с учетом представленных ниже изменений, вносимых настоящим Соглашением.

2. Внести в Тарифное соглашение между Белорусским государственным концерном пищевой промышленности «Белгоспищепром», Белорусским профессиональным союзом работников агропромышленного комплекса и Республиканским агропромышленным союзом «БелАПС» на 2019– 2021 годы следующие изменения:

название и преамбулу Тарифного соглашения после слов «на 2019 – 2021 годы» дополнить словами «(продлено на 2022 – 2024 годы)»;

в пункте 1:

в подпункте 1.1 предложение третье изложить в следующей редакции: «Действие Соглашения направлено на повышение эффективности производства, жизненного уровня работников отрасли, обеспечение нормального уровня заработной платы, своевременности ее выплаты, создание здоровых и безопасных условий труда и быта на производстве, профилактики и предупреждения травматизма, обеспечение полной занятости, соблюдения прав работников-членов

Председатель Белорусского государственного концерна пищевой промышленности «Белгоспищепром»

А.А.Бубен

Председатель Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса

В.М.Хватик

Председатель Республиканского агропромышленного союза «БелАПС»

Н.В.Радоман

профсоюза в сфере трудовых и связанных с ними отношений, организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, пропаганды здорового образа жизни, создания условий для эффективной работы профсоюзных организаций всех уровней и профсоюзных работников;»;

в части первой подпункта 1.3 слово «обслуживании» заменить словами «профсоюзном учете»;

подпункт 1.8 после слов «на 2019 – 2021 годы» дополнить словами «(продлено на 2022 – 2024 годы)»;

в пункте 2:

подпункт 2.7 дополнить словами «, обеспечивая их направление на согласование в установленном порядке»;

в подпункте 2.8 слова «организаций профсоюза» заменить словами «профсоюзных организаций»;

в пункте 4:

подпункт 4.4 изложить в следующей редакции:

«4.4 устанавливать в коммерческих организациях гибкие условия оплаты труда, направленные на усиление мотивации работников по повышению производительности труда»;

в пункте 5:

подпункт 5.1 изложить в следующей редакции:

«5.1 установление тарифных ставок (тарифных окладов) на основании тарифной сетки, разработанной и утвержденной в организации (далее - ТС), либо без ТС.

При применении в организации тарифной ставки первого разряда обеспечивают ее размер не ниже 15 процентов месячной минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь, при условии соблюдения иных требований и предпосылок, предусмотренных законодательством;»;

подпункты 5.1.2 и 5.1.3 исключить;

пункт 9 изложить в следующей редакции:

«9. За совмещение профессий рабочих (должностей служащих), расширение зоны обслуживания (увеличения объема работы) доплаты устанавливаются в размере не выше тарифной ставки (тарифного оклада) с учетом повышений по выполняемой работе в пределах имеющихся средств (при наличии вакантной должности служащего (профессии рабочего).»;

пункт 10 изложить в следующей редакции:

Председатель Белорусского  
государственного концерна пищевой  
промышленности «Белгоспищепром»

А.А.Бубен

Председатель Белорусского профсоюза  
работников агропромышленного  
комплекса

В.М.Хватик

Председатель Республиканского  
агропромышленного союза «БелАПС»

Н.В.Радоман

«10. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника доплата устанавливается не выше тарифной ставки (тарифного оклада) с учетом повышений отсутствующего работника.»;

в подпункте 13.2 пункта 13 слова «профессий и должностей» заменить словами «профессий рабочих и должностей служащих»;

пункт 20 дополнить частями следующего содержания:

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

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

подпункт 22.6 пункта 22 исключить;

в пункте 23:

подпункт 23.10 после слов «погибших на производстве» дополнить словами «по вине нанимателя»;

подпункт 23.12.2 изложить в следующей редакции:

«23.12.2 если повреждение здоровья (увечье или смерть работника) явились результатом наличия умысла потерпевшего, подтвержденного в установленном порядке правоохранительными органами, или потерпевший в момент получения травмы находился в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения, то право работника (членов семьи) на получение единовременной материальной помощи не возникает;»;

в пункте 27:

в подпункте 27.3:

слова «(кроме п.п. 3, абзацев 3 и 5 п.7)» заменить словами «(кроме пункта 3, абзацев третьего, четвертого, шестого - восьмого пункта 7)»;

дополнить подпункт частью следующего содержания:  
«Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь,

Председатель Белорусского  
государственного концерна пищевой  
промышленности «Белгоспищепром»

А.А.Бубен

Председатель Белорусского профсоюза  
работников агропромышленного  
комплекса

В.М.Хватик

Председатель Республиканского  
агропромышленного союза «БелАПС»

Н.В.Радоман

производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюзного органа;»;

подпункт 27.4 изложить в следующей редакции:

«27.4 не допускают увольнения по сокращению численности или штата (за исключением нарушителей трудовой и производственной дисциплины):

- одновременно двух работников из одной семьи, кроме случаев полной ликвидации организации;

- лиц предпенсионного возраста (но не более чем за три года до общеустановленного пенсионного возраста);

- работника, являющегося единственным членом семьи с постоянным заработком;

- работников, утративших трудоспособность (получивших увечье) в результате несчастного случая на производстве, а также получивших в организации профессиональное заболевание;

- работника, воспитывающего троих и более несовершеннолетних детей, родителей неполных семей, опекунов, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;»;

подпункт 27.6 изложить в следующей редакции:

«27.6 вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка, либо пропорционально времени оставшегося до окончания двухмесячного срока предупреждения.

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

пункт 29 изложить в следующей редакции:

«29. Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры положения о предоставлении дополнительного отпуска и установлении надбавки для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, повышение тарифной ставки (тарифного оклада) для работников иных организаций при применении контрактной формы найма в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь.»;

в пункте 31:

подпункт 31.5 изложить в следующей редакции:

Председатель Белорусского  
государственного концерна пищевой  
промышленности «Белгоспищепром»

А.А.Бубен

Председатель Белорусского профсоюза  
работников агропромышленного  
комплекса

В.М.Хватик

Председатель Республиканского  
агропромышленного союза «БелАПС»

И.В.Радоман

«31.5 обязательное продление (заключение нового) контракта с работниками, надлежащим образом выполнявшими свои обязанности и не имевшими дисциплинарных взысканий в течение года предшествующего дате окончания контракта, с их согласия:

на срок не менее трех лет;

на срок пять лет – при наличии высокого профессионального уровня и квалификации работника;

на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста – если до достижения работником общеустановленного пенсионного возраста осталось три (и менее) года;

на срок не менее пяти лет – с матерью (отцом, опекуном), усыновителем, попечителем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет;

на срок не менее пяти лет – с матерью (отцом) в неполных семьях (одиноким матери, отцы, вдовы (вдовцы), расторгнувшие брак) – до достижения детьми (младшим из них) возраста 16 лет;

на период получения детьми общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего образования в дневной форме получения образования – с лицами, достигшими общеустановленного пенсионного возраста;

подпункт 31.9 после слов «не допускающего нарушений» дополнить словами «производственно-технологической»;

в пункте 34:

в подпункте 34.4 слова «более 5 лет» исключить;

подпункт 34.7 дополнить подпунктом 34.7.9:

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

подпункт 34.13 изложить в следующей редакции:

«34.13 в случае направления нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда) по профессии рабочего, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда или с его указанием, указанным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществлять выплату заработной платы из расчета тарифной ставки первого разряда, установленной в организации, но не

Председатель Белорусского  
государственного концерна пищевой  
промышленности «Белгоспищепром»

А.А.Бубен

Председатель Белорусского профсоюза  
работников агропромышленного  
комплекса

В.М.Хватик

Председатель Республиканского  
агропромышленного союза «БелАПС»

Н.В.Радоман

менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения;»;

подпункт 34.14 изложить в следующей редакции:

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

в пункте 37:

в подпункте 37.6 слова «могут компенсировать» заменить словами «наниматели компенсируют»;

в пункте 43:

подпункт 43.3 изложить в следующей редакции:

«43.3 предоставляют штатным работникам профсоюзных организаций равные права пользования всеми социально-экономическими льготами и гарантиями и перечисляют на расчетные счета профсоюзных организаций средства для премирования и выплаты надбавок, доплат штатным работникам профсоюзных организаций за счет средств предприятия на условиях, определяемых коллективными договорами для данной категории лиц;»;

пункт 45 изложить в следующей редакции:

«обеспечивают безналичное перечисление профсоюзных взносов, удержанных из заработной платы по личным заявлениям работников в соответствии с актами законодательства;»;

в пункте 47: слова «за выполнение общественных обязанностей» заменить на «за участие в решении вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержании дисциплины и морального климата в коллективе»;

в пункте 48: после слова «съездов» дополнить словами «спартакиад, конкурсов и т.п.»;

в пункте 61: слова «трудовой и технологической дисциплины» заменить словами «производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины»;

в пункте 62: слово «нормативных» исключить;

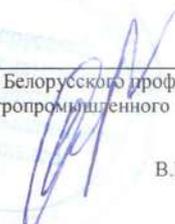
3. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания.

Председатель Белорусского государственного концерна пищевой промышленности «Белгоспищепром»



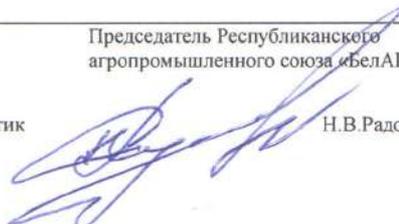
А.А.Бубен

Председатель Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса



В.М.Хватик

Председатель Республиканского агропромышленного союза «БелАПС»



Н.В.Радоман



**МІНІСТЭРСТВА ПРАЦЫ  
І САЦЫЯЛЬНАЙ АБАРОНЫ  
РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ**

пр. Пераможцаў, 23, к. 2, 220004, г. Мінск  
тэл. (017) 306-37-97, факс (017) 306-38-84  
E-mail: mlsp@mintrud.gov.by

*20.01.2022* № *11-3-7/323*

На № \_\_\_\_\_ ад \_\_\_\_\_

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

пр. Победителей, 23, к. 2, 220004, г. Минск  
тел. (017) 306-37-97, факс (017) 306-38-84  
E-mail: mlsp@mintrud.gov.by

Белорусский государственный  
концерн пищевой промышленности  
«Белгоспищепром»

Белорусский профсоюз работников  
агропромышленного комплекса

пр-т Победителей, 21  
220126, г. Минск

Республиканский агропромышленный  
союз «БелАПС»

ул. Кирова, 15  
220006, г. Минск

**О Дополнительном  
соглашении**

Министерство труда и социальной защиты рассмотрело поступившее на регистрацию Дополнительное соглашение к Тарифному соглашению между Белорусским государственным концерном пищевой промышленности «Белгоспищепром», Белорусским профессиональным союзом работников агропромышленного комплекса и Республиканским агропромышленным союзом «БелАПС» на 2019–2021 годы (заявление концерна «Белгоспищепром» от 04.01.2022 № 01-1-14/23).

Информируем, что в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) Дополнительное соглашение к Тарифному соглашению между Белорусским государственным концерном пищевой промышленности «Белгоспищепром», Белорусским профессиональным союзом работников агропромышленного комплекса и Республиканским агропромышленным союзом «БелАПС» на 2019–2021 годы (далее – Дополнительное соглашение, Тарифное соглашение) зарегистрировано Министерством труда и социальной защиты 18 января 2022 г. за № 332.

Вместе с тем полагаем необходимым отметить, что в Дополнительном соглашении содержится ряд положений, **не согласующихся с нормами законодательства о труде**, что может

и разночтению при применении положений Дополнительного соглашения на практике.

*Справочно.*

*Согласно статье 7 ТК источниками регулирования трудовых и связанных с ними отношений являются **соглашения, заключенные и принятые в соответствии с законодательством.***

*Условия соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными (статья 362 ТК).*

В этой связи считаем возможным в отношении текста Дополнительного соглашения высказать в части вопросов компетенции Министерства труда и социальной защиты следующие замечания и предложения.

Так, **пункты 9 и 10** полагаем целесообразным исключить, поскольку редакция данных пунктов не соответствует законодательству о труде и ухудшает положение работника.

*Справочно.*

*Согласно нормам статьи 67 ТК работникам, выполняющим у одного и того же нанимателя наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), дополнительную работу по другой или такой же должности служащего (профессии рабочего) без освобождения от своей основной работы, производится доплата.*

*Размер доплаты устанавливается нанимателем по соглашению с работником.*

*Законодательством о труде не установлен предельный размер доплат.*

**Подпункт 27.4 пункта 27** сформулирован некорректно в части формулировки «за исключением нарушителей трудовой и производственной дисциплины». Необходимо более точно определить категорию работников, на которую не действует установленный запрет на увольнение, в том числе по работникам, не соблюдающим исполнительскую дисциплину;

**Пункт 29** следует исключить ввиду отсутствия в числе организаций, подпадающих под сферу действия Тарифного соглашения, бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

В **подпункте 31.5 пункта 31** некорректно сформулирована гарантия по продлению (заключению нового) контракта (требуется разделение на два подхода, поскольку сроки, указанные в подпункте, не позволяют применять слова «продление (заключение)» в обоих случаях). Также обращаем внимание на некорректность формулировки о гарантии продления (заключения нового) контракта с работниками,

надлежащим образом выполнявшими свои обязанности (требуется приведение в соответствие с частью третьей и четвертой статьи 261-3 ТК).

Сохранение среднего заработка за время участия в спортивных и культурно-массовых мероприятиях (**пункт 48**) не предусмотрено законодательством о труде.

*Справочно.*

*За работниками средний заработок сохраняется в качестве гарантии по основаниям, предусмотренным ТК (за выполнение трудовых функций, либо на период выполнения государственных или общественных обязанностей, если в соответствии с законодательством эти обязанности могут осуществляться в рабочее время и др.).*

*Согласно пункту 3 части третьей статьи 101 ТК средний заработок сохраняется в случаях участия в качестве делегатов на съездах, пленумах, конференциях, созываемых государственными органами, а в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, – профсоюзами, другими общественными объединениями.*

*Участие в спортивных соревнованиях, других культурно-массовых мероприятиях, выполнение профсоюзных обязанностей, как правило, не входят в должностные обязанности работника и не относятся к выполнению трудовой функции.*

*Соответственно выплаты, производимые работникам за участие в данных мероприятиях, не относятся к оплате труда и носят характер социальных гарантий и, следовательно, за это время средний заработок не сохраняется.*

Полагаем, что с учетом выявленных недостатков и во избежание указанных выше трудностей при применении положений Дополнительного соглашения на практике **сторонам следует прийти к взаимной договоренности о необходимости приведения его положений в соответствие с законодательством о труде.**

Если стороны Дополнительного соглашения не придут к взаимной договоренности по данному вопросу, то **положения Дополнительного соглашения будут применяться с поправкой на нормы ныне действующего законодательства о труде Республики Беларусь.**

Также предлагаем сторонам оценить на предмет соответствия законодательству о труде и положения Тарифного соглашения в целом.

Заместитель Министра



И.Г.Старовойтов