МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
Зарегистрировано «20» 01 2022 г.
№ 333 Подпись

Тарифное соглашение между Министерством лесного хозяйства Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников леса и природопользования на 2022 - 2024 годы

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Тарифное соглашение (далее – Соглашение) заключено между Министерством лесного хозяйства Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников леса и природопользования в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 (ред. от 11.05.2018) «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы (продлено на 2022-2024 годы).

2. Сторонами настоящего Соглашения являются:

Министерство лесного хозяйства Республики Беларусь (далее – Минлесхоз), осуществляющее руководство подчиненными организациями и представляющее интересы нанимателей;

Белорусский профессиональный союз работников леса и природопользования (далее – Профсоюз), выступающий от имени профсоюзных организаций, входящих в вышеуказанный профессиональный союз (далее - Стороны).

3. Соглашение является нормативным актом, устанавливающим обязательства Сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере в отрасли.

4. Цели и задачи Соглашения:

регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе принципов социального партнерства, сотрудничества и равноправия сторон;

создание условий для эффективной работы и устойчивого социально-экономического развития организаций отрасли;

обеспечение продуктивной занятости работников и сохранение (создание новых) рабочих мест;

обеспечение уровня оплаты труда работников, соответствующего текущему уровню цен и стоимости жизни;

обеспечение безопасных условий труда и экологической безопасности работников;

повышение жизненного уровня работников;

поддержание социальной стабильности в организациях отрасли;

обеспечение социально-экономической защиты работников отрасли;

соблюдения трудовых прав работников.

5. Минлесхоз признает Белорусский профессиональный союз работников леса и природопользования единственным полномочным представителем работников отрасли – членов Профсоюза в коллективных переговорах и при заключении Соглашения.

6. Наниматели, использующие наемный труд, заключают коллективные договоры с работниками в лице их представительного органа – профсоюза.

7. Настоящее Соглашение заключено на 2022 – 2024 годы. Соглашение вступает в силу со дня подписания и действует до принятия нового, но не более трёх лет.

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.

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

9. Изменения и дополнения в Соглашение вносятся по взаимному согласию Сторон. Письменное предложение одной из Сторон о внесении изменений и дополнений в Соглашение рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

Разногласия Сторон рассматриваются на заседании Совета по трудовым и социальным вопросам Министерства лесного хозяйства Республики Беларусь (далее - Совет по трудовым и социальным вопросам).

10. Изменения в названиях Сторон не влекут за собой прекращения действия настоящего Соглашения. В случае реорганизации Сторон Соглашения их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации.

11. Соглашение имеет нормативно-обязательную силу для нанимателей организаций, подчиненных Минлесхозу, и распространяется на работников организаций, подчиненных Минлесхозу, – членов Профсоюза, а также на работников, освобожденных от работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах.

12. Настоящее Соглашение устанавливает минимальные социально-трудовые гарантии и преимущества для работников организаций, подчиненных Минлесхозу, и служит основой при заключении коллективных договоров.

Коллективные договоры не могут содержать положений, ухудшающих трудовые и социальные условия, предусмотренные Соглашением.

Наниматели в коллективных договорах вправе устанавливать для работников дополнительные, более льготные по сравнению с Соглашением трудовые и социально-экономические условия.

13. Условия коллективных договоров, заключенных на основании данного Соглашения, распространяются на нанимателя (руководителя

организации), если иное не установлено законодательством, работников организации, от имени которых он заключен.

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

Положения коллективного договора, установленные сверх законодательства (улучшающие положение работников по сравнению с законодательством), в том числе о выплатах всех видов материальной помощи, выходных пособий, доплат, а также об условии по ограниченной материальной ответственности и иных льготах, гарантиях, компенсациях, подарках, выплатах, предусмотренных коллективным договором, применяются только в отношении членов Профсоюза, от имени которых заключался коллективный договор.

На вновь принятых работников – членов профсоюза, от имени которых коллективный договор не заключался, условия коллективного договора будут распространяться при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме.

Распространение действия положений коллективного договора, предусматривающих дополнительные, по сравнению с законодательством гарантии, компенсации, выплаты социального характера, на работников, от имени которых он не заключался (не членов профсоюза, в том числе вновь принятых), производится согласно следующей процедуре:

первый этап – выражение письменного согласия работника на распространение на него действия коллективного договора путем подачи заявлений соответствующего содержания в адрес сторон;

второй этап – рассмотрение заявлений сторонами и последующее вынесение совместного решения о распространении сферы действия коллективного договора на данных работников.

Работники организации, не являющиеся членами профсоюза, не в праве претендовать на гарантии и льготы, защиту прав и интересов, а также выплаты из профсоюзного бюджета, предоставляемые профсоюзной организацией по принятым на себя обязательствам, предоставляемым коллективным договором.

Все работники, в том числе впервые принятые, должны быть ознакомлены под роспись с коллективным договором.

14. Стороны признают необходимым заключать коллективные договоры в организациях, подчиненных Минлесхозу, обязуются оказывать организационным структурам Профсоюза всестороннее содействие в развитии социального партнерства и признают, что на переговорах по заключению

коллективных договоров интересы работников представляет и защищает профсоюзная организация, входящая в Профсоюз.

15. Минлесхоз представляет Соглашение, изменения и дополнения в него для регистрации в Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь в месячный срок после подписания Сторонами, публикует их в одном из своих официальных изданий.

16. Стороны доводят текст Соглашения, изменения и дополнения в него до организаций, подчиненных Минлесхозу, для реализации.

Заключая Соглашение, Стороны договорились о следующем:

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СТАБИЛЬНОЙ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИЙ

17. Признавая, что развитие и укрепление экономического потенциала организаций является основой повышения благосостояния работников и отвечает интересам Сторон, добиваться увеличения объемов выпускаемой продукции и повышения ее качества, роста производительности труда, осуществления модернизации и технического перевооружения производства, совершенствования маркетинга, эффективного использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов.

18. Минлесхоз проводит единую экономическую политику, обеспечивающую создание в отрасли необходимых условий для эффективной работы организаций.

19. Минлесхоз совместно с организациями:

19.1. Осуществляют необходимые меры, обеспечивающие выполнение основных целевых показателей социально-экономического развития отрасли.

19.2. Способствуют проведению постоянной работы по финансовому оздоровлению организаций, обеспечению их безубыточной работы в целях сохранения постоянной занятости работников, повышения заработной платы.

19.3. Предусматривают получение прибыли, позволяющей обеспечивать производственное и социальное развитие организаций, обновление основных фондов и пополнение оборотных средств с учётом качества продукции и конъюнктуры рынка.

19.4. Занимаются организацией трудового соревнования между организациями лесного хозяйства, производственными подразделениями и предусматривают меры морального и материального поощрения. Обеспечивают проведение смотров, конкурсов профессионального мастерства.

19.5. Рассматривают имеющиеся возможности и вырабатывают комплекс мер по оказанию социальной и материальной помощи работникам организаций, расположенных в зонах радиоактивного загрязнения.

20. Стороны обязуются:

20.1. Содействовать обеспечению организациями отрасли экономного и рационального использования топливно-энергетических и материальных ресурсов.

20.2. Организовать среди подчиненных организаций отраслевое соревнование за высокие показатели по экономии ресурсов.

ОПЛАТА ТРУДА. ЗАЩИТА ЖИЗНЕННОГО УРОВНЯ РАБОТНИКОВ

21. Проводить совместную работу, направленную на обеспечение прав работников на справедливое и достойное вознаграждение за труд, защиту экономических и социальных интересов.

22. Все вопросы установления и изменения форм, систем и размеров оплаты труда работников, в том числе стимулирующих и компенсирующих выплат, порядок и размеры осуществления единовременной выплаты на оздоровление, оказания материальной помощи, индексации заработной платы, а также использования прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, решать по согласованию с профсоюзом.

Все положения, регулирующие данные вопросы, прилагаются к коллективным договорам и являются их неотъемлемой частью.

23. Обеспечить выплату работникам заработной платы в размере не ниже минимальной заработной платы (месячной и часовой), установленной в соответствии с законодательством за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора.

24. Стороны исходят из того, что оплата труда работников организаций Минлесхоза определяется в соответствии с законодательством о труде, нормативными правовыми актами по оплате труда, действующими в отрасли, коллективным договором, соглашением, локальными правовыми актами и трудовым договором.

Работникам организаций, подчиненных Минлесхозу, оплата труда которых осуществляется с привлечением средств от ведения лесного и охотничьего хозяйства и иных средств, не запрещенных законодательством (далее работники бюджетной деятельности), оплата труда производится на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку и тарифную сетку.

Порядок и конкретные размеры стимулирующих и компенсирующих выплат работникам бюджетной деятельности определяются руководителями организаций по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

Оплата труда работников предпринимательской (коммерческой) деятельности производится на основе тарифных ставок (тарифных окладов), порядок определения которых устанавливается коллективным договором, соглашением или локальным правовым актом по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

25. Принимать меры по повышению размеров оплаты труда работников в течение срока действия Соглашения и росту реальной и номинальной среднемесячной заработной платы по Минлесхозу.

26. Продолжить работу по увеличению удельного веса оплаты труда по тарифным ставкам (тарифным окладам) в составе заработной платы работников.

27. Способствовать применению в организациях для работников предпринимательской (коммерческой) деятельности эффективных и гибких систем оплаты труда, учитывающих вклад каждого работника в конечные результаты деятельности организации и направленные на мотивацию высокопроизводительного труда.

28. Наниматели гарантируют:

28.1. При заключении коллективных договоров предусматривать сохранение и повышение размеров оплаты труда по организации и всем категориям работников.

Принимать меры по недопущению снижения уровня средней заработной платы по организации ниже уровня 150 процентов минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь.

28.2. Повышение тарифной ставки первого разряда работникам предпринимательской (коммерческой) деятельности организаций производить в зависимости от эффективности хозяйствования в соответствии с коллективными договорами.

28.3. Для работников предпринимательской (коммерческой) деятельности повышение тарифных ставок (тарифных окладов), установление стимулирующих (надбавки, премии, бонусы и иные выплаты) и компенсирующих (доплаты в соответствии со статьями 62, 67, 69, 70 Трудового кодекса Республики Беларусь и иные выплаты) выплат производить в размерах и на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

28.4. В контрактах, заключаемых с работниками в соответствии со статьей 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь в качестве дополнительной меры стимулирования труда предусматривать:

работникам бюджетной деятельности – надбавку в размере не менее 10 процентов оклада;

работникам предпринимательской (коммерческой) деятельности – повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 10 процентов.

28.5. Работникам, работающим на территории, подвергшейся радиоактивному загрязнению с плотностью свыше 5 Ки/км2, в контрактах, заключаемых с работниками, в соответствии со статьей 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь, в качестве дополнительной меры стимулирования труда предусматривать:

работникам бюджетной деятельности-надбавку в размере не менее 20

процентов оклада;

работникам предпринимательской (коммерческой) деятельности – повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее 20 процентов.

28.6. Производить доплаты за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов) не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (тарифного оклада) работника.

Наниматели в соответствии с коллективными договорами за счет собственных средств могут повышать размеры доплат за работу в ночное время, вводить доплаты за сменный режим работы.

28.7. Индексировать заработную плату работников бюджетной деятельности организаций в соответствии с законодательством.

Индексацию заработной платы в связи с инфляцией работникам предпринимательской (коммерческой) деятельности осуществлять по основаниям, предусмотренным коллективными договорами организаций, если индекс потребительских цен, исчисленный нарастающим итогом с момента предыдущей индексации, превысит пятипроцентный порог, на величину индекса потребительских цен с корректировкой по нормативу, предусмотренному коллективным договором (соглашением), но не менее размера, устанавливаемого законодательством для индексации доходов, полученных из бюджетных источников.

28.8. При введении новых условий оплаты труда не допускать снижения размеров заработной платы работников на момент их введения.

29. Минлесхоз и наниматели:

29.1. Обеспечивают полноту и своевременность выплаты начисленной заработной платы. Конкретные дни выплаты заработной платы определяются коллективными договорами, но не реже двух раз в месяц и, как правило, не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным.

В случае задержки выплаты заработной платы на один календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным в коллективном договоре, она индексируется в соответствии с индексом потребительских цен, публикуемым Национальным статистическим комитетом Республики Беларусь.

29.2. Условия и показатели премирования руководителей областных государственных производственных лесохозяйственных объединений и подчиненных Минлесхозу организаций согласовываются с Профсоюзом.

30. Наниматели обязуются:

30.1. Устанавливать пониженные нормы выработки для инвалидов, молодых работников, беременных женщин, а также работникам, выезжающим на работу на территории с радиоактивным загрязнением свыше 10 Ки/км^2, не менее чем на 10 процентов.

30.2. Выплачивать работникам компенсации за подвижной и разъездной

характер работы в размерах не менее 50% от нормы суточных при служебных командировках.

Перечни профессий и должностей работников, которым устанавливаются компенсации за подвижной и разъездной характер работы, размеры, порядок, условия их выплаты определяются в коллективных договорах.

30.3. Изменение условий оплаты труда, пересмотр норм труда производить с экономическим обоснованием и обязательным письменным согласованием с профсоюзом не менее чем за один месяц до их предполагаемого введения.

30.4. В случае временного привлечения работников организации на сельскохозяйственные работы, производить за счет собственных средств доплату до их среднего заработка по основному месту работы за весь период работы в сельскохозяйственных организациях.

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

31. Профсоюз обязуется осуществлять общественный контроль за своевременностью выплаты начисленной заработной платы в организациях Минлесхоза, а Наниматели обеспечивать условия для его проведения.

РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

32. Стороны договорились соблюдать установленные законодательством нормы продолжительности рабочего времени.

33. Продолжительность рабочей недели в организациях лесного хозяйства устанавливается в соответствии с законодательством по согласованию с профсоюзом.

34. Установление неполного рабочего времени по инициативе нанимателя производить при наличии обоснованных производственных, организационных или экономических причин по предварительному письменному согласованию с профсоюзом не позднее, чем за один месяц.

35. Осуществлять мониторинг использования рабочего времени на производстве, принимать меры по недопущению вынужденного неполного рабочего времени.

При установлении по инициативе нанимателя работнику неполного рабочего времени в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, продолжительность неполного рабочего времени не может быть менее 20 часов в неделю, при этом такой период не должен превышать трех месяцев.

36. Предоставлять работникам следующие виды отпусков:

трудовые отпуска, в том числе:

основной отпуск – продолжительностью не менее 24 календарных дней;

дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день – до 7 календарных дней;

дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы в организации - до 3 календарный дней:

при стаже работы от 5 до 10 лет – 1 день;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 2 дня;

при стаже работы 15 лет и более – 3 дня.

В случае, когда работник был уволен и принят к другому нанимателю в порядке перевода, учитывается предыдущий стаж работы в организациях, подчиненных Минлесхозу.

социальные отпуска:

по беременности и родам;

по уходу за детьми;

в связи с обучением;

в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

по уважительным причинам личного и семейного характера.

37. Наниматели обязуются:

37.1. Предусматривать в контрактах, заключаемых с работниками в соответствии со статьей 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь, дополнительный поощрительный отпуск не менее 2-х календарных дней с сохранением среднего заработка.

37.2. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих мест по условиям труда в зависимости от класса (степени) вредности или опасности условий труда дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

37.3. В соответствии с законодательством предоставлять работникам дополнительный отпуск за особый характер работы.

37.4. Работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, предоставлять отпуска в летнее или другое удобное для них время, соответствии с графиком трудовых отпусков.

37.5. Работникам, которые направляются на оздоровление за счет средств государственного социального страхования в соответствии с медицинским заключением, трудовой отпуск предоставлять независимо от сроков, установленных графиком трудовых отпусков, на период санаторно-курортного лечения, а в случае его использования ранее, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

37.6. Предоставлять работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (тарифного оклада), оклада при необходимости временной приостановки работ или временного

уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением.

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

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

38. В соответствии с законодательством Минлесхоз принимает меры по увеличению объемов работ и созданию рабочих мест, обучению, подготовке, повышению квалификации и переподготовке работников с отрывом и без отрыва от производства с учетом имеющихся средств.

39. Наниматели за счет собственных средств обеспечивают профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку, переподготовку и обучение смежным профессиям работников организаций.

40. В случае направления нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда, класса, категории) по профессии, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда (класса, категории) или с его указанием, названным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществляется выплата заработной платы из расчета:

работникам коммерческой деятельности – не менее тарифной ставки первого разряда, установленной в организации для данной категории работников;

работникам бюджетной деятельности – не менее размера базовой ставки, установленной для оплаты труда работников бюджетных организаций.

41. Минлесхоз, организации в случае необходимости обоснованного проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организаций (более трёх процентов от общей численности работающих), а также при намерении ликвидации, реорганизации или смены собственника организации, полной или частичной приостановки производства, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, информируют об этом Профсоюз не позднее, чем за три месяца, и совместно разрабатывают меры, направленные на содействие занятости и соблюдение прав подлежащих высвобождению работников.

42. В случае сокращения численности или штата работников предоставлять преимущественное право (при прочих равных условиях) на оставление на работе, кроме предусмотренных законодательством оснований, дополнительно следующим категориям работников, не допускающим нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины:

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

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

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

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

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

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

получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание, приведшие к частичной утрате трудоспособности;

работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста;

женщинам, имеющим детей, мужья которых призваны на срочную военную службу (на период срока службы).

43. В случае сокращения численности или штата работников не увольнять одновременно двух работников (супругов) из одной семьи, работающих в одной организации, не допускающих нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины.

44. В период срока предупреждения о сокращении работнику предоставляется один свободный день в неделю с сохранением заработной платы для решения вопроса трудоустройства.

45. В случае увольнения работника по сокращению численности или штата, наниматели выплачивают, помимо выходного пособия, установленного законодательством, единовременную материальную помощь уволенному работнику в размерах, определяемых коллективными договорами, но не менее одного бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения, действующего на момент увольнения.

46. Наниматели досрочно расторгают контракты по требованию работника в случае его болезни и (или) инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту, достижения общеустановленного пенсионного возраста, переезда на постоянное место жительства в другой

населенный пункт, необходимости ухода за больным членом семьи, перевода одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность, поступления на военную службу по контракту, в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования и по другим препятствующим выполнению работы уважительным причинам, предусмотренным законодательством и коллективным договором.

47. Наниматели продлевают контракты на максимальные сроки, в соответствии с законодательством, с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, с их согласия.

48. Наниматели заключают новые контракты с согласия работников, е допускающих нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, на срок не менее трех лет, а с имеющими, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию, сроком на пять лет.

49. Наниматели продлевают, заключают новые контракты с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины:

которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста;

у которых супруг проходит срочную военную службу по призыву – на срок не менее чем до окончания срока службы.

50. Наниматели, одновременно с уведомлением о намерении перевести работника на контракт или заключить с ним новый контракт, вручают работнику проект контракта.

Обсуждение содержания контракта работника – члена профсоюза производится с участием председателя профсоюзного комитета организации, являющейся нанимателем данного работника.

51. Контракты с одинокими родителями, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, заключаются (продлеваются) на максимальный срок, если они не выразили свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок.

52. Наниматели заключают новые контракты с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (-щим) нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, на максимальные сроки с ее (его) согласия.

53. По окончании срока действия контракта наниматель вправе заключать с письменного согласия работника, не допускающих нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, проработавших у данного нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок, при этом не снижать этому работнику достигнутый размер оплаты труда.

54. Наниматели сохраняют трудовые отношения с работниками (с их согласия), достигшими пенсионного возраста, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, до достижения совершеннолетия находящихся у них на иждивении детей, а также (или) до окончания обучения их детьми, на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего или среднего специального образования, если иное не предусмотрено законодательством.

55. С руководителями организаций продлеваются (заключаются новые) контракты в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством.

56. Стороны пришли к соглашению:

56.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, кроме пункта 3, абзацев третьего, четвертого, шестого-восьмого пункта 7 данной статьи) производится с предварительного согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

56.2. Выплачивать выходное пособие при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта, в случае если такое решение принято нанимателем, работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, в размере не менее среднемесячного заработка.

56.3. Содействовать занятости работников, находящихся под угрозой увольнения или высвобождаемых в результате модернизации, реструктуризации производств.

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

56.5. Работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, признается работник, у которого к дате истечения срока действия контракта не имеется неснятого (непогашенного) в установленном порядке дисциплинарного взыскания.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИИ И КОМПЕНСАЦИИ

57. Осуществлять работникам один раз в календарном году, как правило, при уходе в трудовой отпуск единовременную выплату на оздоровление, лечение и отдых в размерах и на условиях, определяемых коллективными договорами, но не менее:

одной тарифной ставки (тарифного оклада) работника – работникам предпринимательской (коммерческой) деятельности;

одного оклада – работникам лесохозяйственной деятельности.

58. Оказывать работникам единовременную материальную помощь к профессиональному празднику – Дню работников леса в размерах, определяемых коллективным договором, но не менее одной базовой величины.

59. Оказывать единовременную материальную помощь к профессиональному празднику – Дню работников леса лицам, удостоенным почетных званий «Заслуженный лесовод БССР», «Заслуженный лесовод Республики Беларусь» и другими почетными званиями, лицам, награжденным нагрудным знаком Министерства лесного хозяйства Республики Беларусь «Ганаровы лесавод», а также награжденным другими государственными наградами, в размерах, определяемых коллективным договором, но не менее пяти базовых величин.

60. В целях стимулирования достижения работниками лесного хозяйства высоких результатов при решении поставленных перед лесохозяйственной отраслью задач, бывшим работникам, уволенным из организации с правом на пенсию, производить ежемесячные выплаты только по одному из оснований (с наибольшей суммой выплаты) за счет не запрещенных законодательством источников организаций:

лицам, награжденным нагрудным знаком Министерства лесного хозяйства Республики Беларусь «Ганаровы лесавод» - в размере трех базовых величин;

лицам, награжденным государственными наградами, за исключением юбилейных медалей, в период работы в организациях Министерства лесного хозяйства Республики Беларусь за значительный вклад в развитие лесного хозяйства, сохранение и преумножение лесных богатств - в размере четырех базовых величин;

лицам, удостоенным почетных званий «Заслуженный лесовод БССР», «Заслуженный лесовод Республики Беларусь» - в размере пяти базовых величин.

Данные выплаты производятся при условии выполнения всех норм коллективного договора, предусматривающих дополнительные выплаты и гарантии социального характера работникам организации.

61. При увольнении работника, имеющего право на пенсию по возрасту, пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда, по инвалидности, кроме увольнения по основаниям, признаваемым дискредитирующими

обстоятельствами увольнения, выплачивать выходное пособие с учетом стажа работы в организации в следующих размерах:

61.1. При стаже работы от 5 до 10 лет – в размере двух среднемесячных заработных плат работника.

61.2. При стаже работы от 10 до 20 лет – в размере трёх среднемесячных заработных плат работника.

61.3. При стаже работы свыше 20 лет – в размере четырех среднемесячных заработных плат работника.

Данное пособие выплачивается работнику однократно.

Условия выплаты выходного пособия определяются организациями коллективных договорах.

В случае, когда работник был уволен и принят к другому нанимателю в порядке перевода, для выплаты выходного пособия учитывается предыдущий стаж работы в организациях, подчиненных Минлесхозу.

62. Оказывать единовременную материальную помощь:

62.1. Работникам, воспитывающим детей, посещающих дошкольные учреждения, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально-технического, среднего специального и высшего образования, к началу учебного года в размере не менее 3 базовых величин на 1 ребенка.

62.2. Работникам и неработающим пенсионерам организаций лесного хозяйства по случаю смерти их близких родственников в размерах, определяемых коллективными договорами.

62.3. Работникам, в случае их продолжительной болезни, постигшим их стихийным бедствием, пожаром, хищением имущества, а также в связи с непредвиденными материальными затруднениями.

Размер, порядок и условия оказания материальной помощи определяются коллективными договорами. Размер бюджетных средств, направляемых на эти цели не должен превышать 0,3 среднемесячной суммы окладов работников лесохозяйственной деятельности.

63. Наниматели и профсоюзные организации принимают участие в удешевлении путевок в детские оздоровительные лагеря для работников организаций.

64. Предоставлять работникам лесного хозяйства пахотные земли, сенокосы и дрова согласно законодательству и коллективным договорам.

65. Продолжить строительство или приобретение жилья работникам, состоящим на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, используя для этих целей часть прибыли, остающейся в распоряжении организаций.

66. Выдавать займы, оказывать материальную помощь работникам, признанным в установленном порядке нуждающимися в улучшении жилищных условий, на строительство (реконструкцию) или приобретение

жилых помещений в порядке и на условиях, установленных коллективными договорами.

67. Предоставлять работникам, состоящим на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, в рассрочку лесоматериалы организации, частично компенсировать стоимость приобретения строительных материалов, расходы по использованию машин и механизмов для строительства в порядке и на условиях, установленных коллективными договорами.

68. Проводить постоянную работу по организации оздоровления работников.

Предусматривать частичное или полное возмещение работникам средств на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников в санаторно-курортных учреждениях Республики Беларусь, в том числе санаториях УП «Белпрофсоюзкурорт».

69. Создавать условия для проведения культурно-массовых мероприятий, развития физической культуры и спорта среди работающих и членов их семей, организовывать спортивные соревнования в коллективах работников, а также активно принимать участие в проводимых областных и республиканских спартакиадах и смотрах художественной самодеятельности.

70. При направлении нанимателем работников для участия в спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных, культурных и образовательных мероприятиях, работникам производится выплата в размере не менее среднего заработка за рабочие дни (часы) за счет прибыли.

Нанимателем оплачиваются расходы по проезду участников спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных, культурных и образовательных мероприятий.

71. Профсоюз обязуется оказывать содействие нанимателям в реализации мероприятий по организации культурного досуга и пропаганды здорового образа жизни, направленных на снижение уровня травматизма, гибели людей на производстве, в домашних и бытовых условиях по причинам, связанным с пьянством и алкоголизмом.

72. Предусматривать в коллективных договорах организаций меры морального и материального поощрения работников, принимающих активное участие в спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятиях, проводимых в организации, отрасли.

73. По вопросам социальной защиты молодежи Стороны договорились о следующем:

73.1. В контрактах, заключаемых с молодыми специалистами соответствие со статьей 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь, в качестве дополнительных мер стимулирования труда предусматривать:

дополнительный поощрительный отпуск не менее двух календарных дней с сохранением среднего заработка;

для работников предпринимательской (коммерческой) деятельности – повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 20 процентов, а для работников бюджетной деятельности – надбавку в размере не менее 20 процентов оклада.

73.2. Работникам, имеющим степень магистра, в контрактах, заключаемых в соответствие со статьей 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь, в качестве дополнительной меры стимулирования труда предусматривать, с учетом занимаемой должности:

дополнительный поощрительный отпуск не менее двух календарных дней с сохранением среднего заработка;

для работников предпринимательской (коммерческой) деятельности повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 30 процентов, а для работников бюджетной деятельности – надбавку в размере не менее 30 процентов оклада.

73.3. Дифференцированно, в зависимости от характера и сложности выполняемой работы, устанавливать молодым рабочим, выпускникам учреждений образования, обеспечивающих получение профессионально-технического и среднего специального образования, курсов, прошедшим обучение непосредственно на производстве, пониженные нормы выработки в течение полугодия с начала их самостоятельной работы без уменьшения заработной платы.

73.4. Принятым в организации молодым работникам из числа детей-сирот оказывать единовременную материальную помощь в размере не менее 10 базовых величин.

73.5. Работникам, принятым на прежнее место работы после прохождения срочной военной службы, оказывать единовременную материальную помощь в размере не менее пяти базовых величин, помимо выплат, установленных законодательством.

73.6. Компенсировать на протяжении трех лет молодым специалистам, специалистам, которым организация предоставляет первое рабочее место, расходы по найму жилья или проживанию в общежитии в размере не менее трех базовых величин в месяц, но не более фактических затрат, при условии, когда организация не предоставила жилье данной категории специалистов.

73.7. Предусматривать в коллективных договорах строительство или приобретение жилья для молодых специалистов, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

Минлесхозу поощрять организации, добившиеся лучших результатов в закреплении на местах молодых специалистов.

73.8. В целях адаптации молодых специалистов к условиям производства закреплять за ними наставников из числа высококвалифицированных работников организации.

Производить доплату наставникам за руководство молодыми специалистами.

73.9. Выплаты, предусмотренные пунктами 73.3. – 73.7. осуществляются за счет собственных средств организации.

73.10. Выпускников учреждений, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, для которых организации лесной отрасли являются первым рабочим местом после окончания обучения, приравнивать к молодым специалистам и распространять на них льготы и гарантии, предусмотренные в коллективных договорах для молодых специалистов.

74. Наниматели и Профсоюз обязуются:

способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи;

поощрять молодых работников, окончивших с отличием высшие и средние специальные учебные заведения;

предусматривать дополнительные, по сравнению с законодательством, меры по закреплению молоды

ОХРАНА ТРУДА

75. Исходя из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к производственным целям организаций, Стороны обязуются:

75.1. Обеспечить совершенствование систем управления охраной труда в организациях отрасли, базирующихся на принципе «нулевого травматизма», обеспечивающих идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, определение мер управления профессиональными рисками и анализ их результативности, разработку и реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

75.2. Разрабатывать, утверждать и включать в качестве приложения к коллективному договору:

перечень профессий и должностей работников организации, обеспечиваемых СИЗ согласно типовых отраслевых норм бесплатной выдачи СИЗ и типовых норм бесплатной выдачи СИЗ работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики;

нормы бесплатного обеспечения работников организации СИЗ, в том числе выдаваемых работающим сверх типовых норм, в том числе для совмещаемой профессии (должности);

ежегодные и перспективные планы мероприятий по охране труда, осуществлять их финансирование и материально-техническое обеспечение;

перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждены особые условия труда, соответствующие требованиям списков производств, работ, профессий,

должностей и показателей, дающих право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда;

перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждены вредные и (или) опасные условия труда, соответствующие требованиям списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

перечень профессий и категорий работников, занятых на работах, дающих право на обеспечение молоком (равноценными молоку пищевыми продуктами);

перечень профессий и должностей работников, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами;

перечень рабочих мест с особыми условиями труда для целей профессионального пенсионного страхования.

75.3. Вносить предложения по изменению и дополнению списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на 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 сокращенную продолжительность рабочего времени.

75.4. Ежегодно предусматривать выделение средств на охрану труда в сумме не менее двух процентов от фонда заработной платы работников за год.

75.5. Обеспечить на каждом рабочем месте безопасные и здоровые условия труда, выдачу работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, а также оборудование санитарно-бытовых помещений, комнат и мест приема пищи, оснащенных необходимыми устройствами и средствами, в соответствии с установленными нормами, с учетом условий труда и характера производства.

75.6. Не реже одного раза в полугодие проводить анализ реализации мероприятий по снижению профессиональных рисков и их эффективности, состояния производственного травматизма и профзаболеваний.

75.7. Обеспечивать условия для эффективного выполнения работниками службы охраны труда своих функций и задач, повышения уровня их квалификации и престижа.

76. Наниматели обязуются:

76.1. В случае отказа работника от выполнения работ при возникновении опасности для жизни и здоровья работника, необеспечении его необходимым и средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также при приостановлении и запрещении проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля, за работником сохраняется средняя заработная плата за время вынужденного простоя по указанным причинам.

76.2. Производить выплату из средств нанимателя семье погибшего по вине нанимателя на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю.

76.3. Работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя производить выплату из средств нанимателя единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, но не более чем на 25 процентов.

76.4. Указанные в пунктах 76.2. и 76.3. выплаты могут производиться частями, в период не более шести месяцев со дня принятия нанимателем решения о выплате материальной помощи, или в более длительные сроки, согласованные с потерпевшей стороной.

76.5. Указанные в пунктах 76.2. и 76.3. выплаты не производятся в случае нахождения потерпевшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

76.6. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктом 3 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

76.7. Обеспечивать предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Обязательный периодический медосмотр работников проводить в рабочее время с сохранением среднего заработка.

76.8. Проводить оздоровление работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии с медицинским заключением по результатам периодического медицинского осмотра. Проводить

оздоровление работающих в зонах радиоактивного загрязнения в соответствии с медицинским заключением. Для этих целей определить коллективным договором процент дополнительных средств.

76.9. Предоставлять представителям профсоюза для осуществления общественного контроля по охране труда необходимые для их деятельности помещения, транспорт, оборудование, средства связи, а также спецодежду и другие средства индивидуальной защиты.

76.10. Предусматривать в коллективных договорах меры морального и материального поощрения общественных инспекторов по охране труда.

76.11. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда условия и время для осуществления контроля за соблюдением законодательства об охране труда, а также организовывать и проводить их обучение в рабочее время.

76.12. Обоснованные рекомендации профсоюза в лице выборных органов, а также уполномоченных профсоюзами лиц по вопросам законодательства о труде и об охране труда являются обязательными для исполнения нанимателем.

76.13. Сообщать в день происшествия о несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании в профсоюзную организацию. Направлять после окончания расследования несчастного случая копию акта формы Н-1 или НП представителю профсоюза, который принимал участие в расследовании несчастного случая.

76.14. Информировать работников о состоянии и изменении условий труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и коллективным договором.

76.15. Обеспечивать своевременное проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, на вновь созданных рабочих местах, в том числе временных и сезонных, в 6-ти месячный срок со дня создания этих рабочих мест.

76.16. Результаты аттестации, проведенной на новых рабочих местах, применять со дня создания этих рабочих мест, если они подтверждают право работающих на дополнительный отпуск, либо особые условия труда, соответствующие требованиям списков, дающих право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда.

Устанавливать доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда со дня издания приказа об утверждении результатов аттестации.

76.17. Ежегодно (по итогам года) при отсутствии в организации производственных несчастных случаев, осуществлять единовременные выплаты должностным лицам, ответственным за организацию и обеспечение

охраны труда, в порядке и размерах, предусмотренных коллективным договором.

Осуществлять моральное и материальное стимулирование работников за соблюдение требований охраны труда.

76.18. Создавать условия для обеспечения работников горячим питанием.

76.19. Производить выплаты на удешевление питания работникам организаций в соответствии с утвержденным в коллективном договоре перечнем, в размерах не менее одной базовой величины в месяц за счет собственных средств.

76.20. Ежегодно проводить вакцинацию (ревакцинацию) работников против клещевого энцефалита согласно утвержденному в организации перечню.

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

76.22. В случаях установления аномально жаркой погоды о согласованию с профкомом в организации принимаются профилактические меры по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

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

77. Профсоюз обязуется:

77.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением нанимателями требований законодательства о труде и охране труда, участвовать в осуществлении контроля за соблюдением работниками требований по охране труда, расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

77.2. обеспечивать защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза путём активного участия в этой работе технической и правовой инспекции труда Профсоюза, общественных комиссий по охране труда и общественных инспекторов по охране труда.

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

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ

79. Стороны обязуются принимать меры, направленные на дальнейшее

развитие системы социального партнерства и повышение его эффективности.

80. Содействовать сохранению действующей профсоюзной организации при реорганизации, смене формы собственности, собственника имущества организации.

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

обязательства по сохранению профсоюзной организации и коллективного договора;

обязательства по обеспечению занятости работающих на том же уровне, что и до приватизации, с сохранением в течение не менее 6 месяцев гарантий и льгот, не ниже предусмотренных действующим Соглашением, коллективным договором, до принятия нового соглашения, коллективного договора.

81. В целях создания условий для деятельности профсоюзной организации наниматели обязуются:

81.1. Предоставлять возможность (время) членам профсоюза участвовать в работе профсоюзных органов, профсоюзной учебе, а также для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива с сохранением среднего заработка.

81.2. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, предусмотренных пунктом 3, абзацами три, четыре, шесть-восемь пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь)) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, производить только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, и общественными инспекторами по охране труда – с согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, в которой они состоят на профсоюзном учете.

Срок контракта с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, не может быть менее срока их полномочий.

81.3. Устанавливать работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, гарантии предоставления прежней или равноценной работы в организации после окончания полномочий на выборной должности в профсоюзном органе. Контракт с такими работниками заключать на срок не менее 3-х лет.

81.4. Предусматривать из прибыли в коллективных договорах выплаты (надбавки) не освобожденному от основной работы председателю профсоюзной организации и общественным инспекторам по охране труда за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

81.5. Ежемесячно производить отчисления денежных средств профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних

подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы.

81.6. Удерживать в безналичном порядке из заработной платы работников - членов профсоюза, на основании их письменных заявлений, профсоюзные взносы и перечислять на банковские счета профсоюзных органов в размерах и порядке, установленных Уставом Белорусского профсоюза работников леса и природопользования и в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчётов» одновременно с выплатой заработной платы (в том числе выплачиваемой за счёт кредитов банков) в соответствии с законодательством.

81.7. Предоставлять профсоюзным органам на основании коллективных договоров, действующих в организациях, в безвозмездное пользование помещения, оборудование, транспортные средства, средства связи, а также создавать иные необходимые для деятельности профсоюза условия в соответствии с действующим законодательством.

81.8. Все социально-экономические преобразования в организации, затрагивающие сферу социально-трудовых отношений, решать по согласованию с профсоюзом.

81.9. Вопросы реорганизации, приватизации и ликвидации организаций, перепрофилирования, закрытия и отчуждения под иные цели социально-культурных объектов рассматривать с участием профсоюза в части защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов работников.

81.10. Проводить с участием Профсоюза предварительное обсуждение предложений по подготовке проектов нормативных правовых актов по вопросам социально-экономической политики, трудовых отношений и социального партнерства.

82. Профсоюз обязуется:

82.1. Проводить работу, способствующую направлению заработанных коллективом работников средств, в первую очередь на развитие производства, обеспечивающее в дальнейшем увеличение размеров оплаты труда работников.

82.2. При координации деятельности своих организационных структур по заключению коллективных договоров учитывать необходимость постоянного повышения экономической эффективности работы организаций, роста производительности труда, снижения издержек производства, повышения мотивации к труду, укрепления дисциплины, порядка и организованности на производстве.

82.3. Повышать ответственность профсоюзных организаций за состояние трудовой дисциплины в коллективах работников.

82.4. Принимать активное участие в разработке Минлесхозом нормативных правовых актов, регулирующих отношения в социально-трудовой сфере в отрасли.

82.5. Участвовать в организации трудового соревнования между организациями лесного хозяйства, производственными подразделениями и в проведении смотров, конкурсов профессионального мастерства.

82.6. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в организациях.

82.7. По просьбе своих членов обращаться в суд с исковым заявлением в защиту их трудовых и социально-экономических прав и интересов.

82.8. Вносить в Минлесхоз, органы государственного управления, другие организации предложения по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права членов профсоюза.

82.9. Осуществлять контроль за состоянием учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, участвовать в распределении жилья, а также средств, предназначенных для жилищного строительства.

83. Стороны пришли к соглашению:

83.1. В целях содействия реализации трудовых и социально-экономических интересов работников, в том числе предоставления более льготных условий, чем это предусмотрено законодательством, рекомендовать включать в коллективные договоры следующие положения:

83.1.1. при работах на территориях с повышенным уровнем радиоактивного загрязнения предусматривать дополнительное обеспечение средствами индивидуальной защиты отдельных категорий работников (сверх установленных типовых норм);

83.1.2. предусматривать дополнительные комплекты спецодежды в связи с погодными условиями навальщикам-свальщикам на погрузке вагонов и рабочим, привлекаемым к разработке ветровально-буреломных лесосек;

83.1.3. перечень профессий и должностей на бесплатное получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты;

83.1.4. условия, порядок предоставления дополнительных гарантий отдельным категориям работников, пенсионерам, молодежи, инвалидам, ветеранам Великой Отечественной войны и труда, дополнительные меры социальной поддержки ранее работавшим в организации ветеранам;

83.1.5. оказание работникам-инвалидам материальной помощи ко Дню инвалидов в размерах, определяемых коллективным договором;

83.1.6. заключение нанимателями со страховыми организациями договоров добровольного страхования дополнительной пенсии в пользу физических лиц, работающих в организациях по трудовым договорам;

83.1.7. осуществление добровольного страхование медицинских расходов в соответствии с локальными правовыми актами;

83.1.8. оказание помощи высвобождаемым в связи с сокращением

численности (штата), ликвидацией организации работникам в трудоустройстве или переобучении;

83.1.9. предусматривать меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по должностям служащих (профессиям рабочих), востребованным в организации;

83.1.10. развитие в организациях института наставничества;

83.1.11. установление случаев ограниченной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю;

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

84. Контроль за выполнением настоящего Соглашения, а также урегулирование разногласий на республиканском уровне осуществляет Совет по трудовым и социальным вопросам.

85. В случае невыполнения или нарушения настоящего Соглашения, каждая из сторон может инициировать созыв Совета по трудовым и социальным вопросам, при необходимости с приглашением руководителей организаций и представителей Министерства лесного хозяйства Республики Беларусь, решение которого может являться основанием для привлечения к ответственности должностных лиц, виновных в невыполнении обязательств.

86. Минлесхоз обязуется применять меры воздействия в соответствии с законодательством к нанимателям, в случае нарушения ими условий Соглашения.

87. Стороны подводят итоги выполнения Соглашения и коллективных договоров организаций за полугодие и год на Совете по трудовым и социальным вопросам, а при необходимости на заседании Коллегии Министерства лесного хозяйства Республики Беларусь.

Министр лесного хозяйства Республики Беларусь	Председатель Белорусского профессионального союза работников леса и природопользования
_____ В.А. Дрожжа	_____ Ч.С. Гоева
«30» 12 2021 г.	«30» 12 2021 г.