

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1
к Тарифному соглашению между Министерством лесного хозяйства
Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом
работников леса и природопользования на 2024-2027 годы

Министерство лесного хозяйства Республики Беларусь и Белорусский профессиональный союз работников леса и природопользования (далее – Стороны) в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2025-2027 годы, заключили настоящее дополнительное соглашение к Тарифному соглашению между Министерством лесного хозяйства Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников леса и природопользования на 2024-2027 годы о нижеследующем:

1. Стороны договорились Тарифное соглашение между Министерством лесного хозяйства Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников леса и природопользования на 2024-2027 годы изложить в новой редакции (прилагается).

2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу со дня его подписания Сторонами.

Министр лесного хозяйства
Республики Беларусь

Председатель Белорусского
профессионального союза
работников леса
и природопользования



А.А.Кулик

2025 г.



Ю.И.Шумский

2025 г.

**Тарифное соглашение
между Министерством лесного хозяйства Республики Беларусь
и Белорусским профессиональным союзом работников леса и
природопользования на 2024 - 2027 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 (далее – Трудовой кодекс), Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими актами законодательства, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2025 – 2027 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, изменении и (или) дополнении, прекращении Соглашения.

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

7. Настоящее Соглашение заключено на 2024 – 2027 годы. Соглашение заключено сроком на три года. Вступает в силу со дня подписания и действует до принятия нового, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

С согласия сторон действие Соглашения может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Соглашения оформляется дополнительным соглашением к нему.

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.

Коллективными договорами могут быть установлены дополнительные, более льготные по сравнению с Соглашением трудовые и социально-экономические условия и выплаты по иным основаниям для работников с указанием конкретных размеров, интервалов или предельных значений, но не более 3 базовых величин.

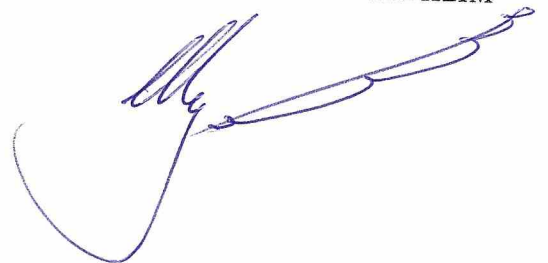
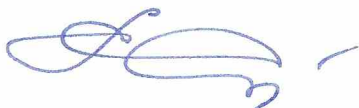
На государственных гражданских служащих и работников, осуществляющих обеспечение деятельности и техническое обслуживание государственных органов, действие Соглашения будет распространяться в части положений, не противоречащих актам законодательства, регулирующим оплату их труда.

13. Условия коллективных договоров, заключенных на основании данного Соглашения, распространяются на руководителя организации, если иное не установлено законодательством, а также контрактом, заключенным собственником имущества или уполномоченным органом, работников организации – членов профсоюза, от имени которых он заключен, а также на работников, освобожденных от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзном органе.

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, распространяется на работников, от имени которых он не заключался при условии их постановки на учет в первичной профсоюзной организации по месту работы (вступления в члены профсоюза) или получения согласия сторон на распространение коллективного договора.

Работники организации, не являющиеся членами профсоюза, не вправе 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.

Рекомендовать организациям дополнительно обеспечить возможность просмотра работниками коллективного договора и внесенных дополнений и изменений к нему посредством QR-кода, размещенного на профсоюзном стенде организации и в отдельных структурных подразделениях (лесничествах, цехах, лесопунктах).

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.

Стороны рекомендуют в коллективном договоре определить 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.

С целью урегулирования разногласий между нанимателем и работником, рассмотрения споров, связанных с применением законодательства о труде, коллективных договоров, иных локальных правовых актов, трудовых договоров, в организациях, подчиненных Минлесхозу, образовывать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей профсоюза и нанимателя.

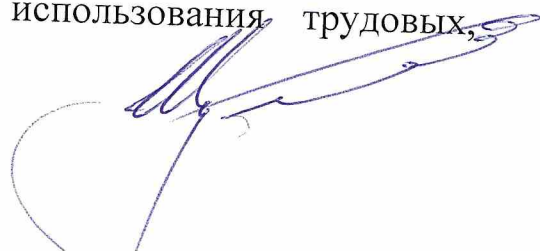
15. Минлесхоз представляет Соглашение, изменения и (или) дополнения в него для регистрации в Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь в месячный срок после подписания Сторонами, публикует их в одном из своих официальных изданий.

16. Стороны доводят текст Соглашения, изменения и (или) 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 и рентабельной 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.

Проведение трудового соревнования (смотров, конкурсов профессионального мастерства), а также подведение итогов осуществляется с обязательным участием профсоюза.

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 топливно-энергетических ресурсов.

ОПЛАТА ТРУДА. ЗАЩИТА ЖИЗНЕННОГО УРОВНЯ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению:

21. Проводить совместную работу, направленную на обеспечение прав работников на справедливое и достойное вознаграждение за труд, защиту трудовых и социально-экономических прав.

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, за исключением Правил внутреннего трудового распорядка.

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 лесохозяйственной 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 лесохозяйственной деятельности определяются руководителями организаций по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

Работникам организаций, оплата труда которых осуществляется за счет средств от предпринимательской (коммерческой) деятельности, оплата труда производится на основе тарифных ставок (тарифных окладов), определяемых коллективным договором или локальным правовым актом по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, сформированных с применением тарифной ставки первого разряда.

Повышение тарифной ставки первого разряда работникам организаций, оплата труда которых осуществляется за счет средств от предпринимательской (коммерческой) деятельности, производить в зависимости от эффективности хозяйствования и в пределах имеющихся финансовых возможностей.

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 к работникам организаций, оплата труда которых осуществляется за счет средств от 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. Рекомендовать нанимателям:

28.1. включать в коллективные договоры положения, предусматривающие развитие системы стимулирования и поощрения работников за высокие достижения в области качества;

28.2. устанавливать в коллективных договорах случаи ограниченной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей.

29. Наниматели гарантируют:

29.1. 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.

29.2. Для работников организаций, оплата труда которых осуществляется за счет средств от 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 и иные выплаты) выплат производить в размерах и на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

29.3. В контрактах, заключаемых с работниками в соответствии со статьями 261-2 Трудового кодекса, в качестве дополнительной меры стимулирования труда предусматривать:

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

работникам лесохозяйственной деятельности, работающим на территории, подвергшейся радиоактивному загрязнению с плотностью свыше 5 Ки/км² – надбавку в размере не менее 20 процентов оклада;

работникам организаций, оплата труда которых осуществляется за счет средств от предпринимательской (коммерческой) деятельности – повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 10 процентов;

работникам организаций, оплата труда которых осуществляется за счет

средств от предпринимательской (коммерческой) деятельности, работающим на территории, подвергшейся радиоактивному загрязнению с плотностью свыше 5 Ки/км² – повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее 20 процентов.

29.4. 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.

29.5. Индексировать заработную плату работников лесохозяйственной деятельности организаций в соответствии с законодательством.

Индексацию заработной платы в связи с инфляцией работникам организаций, оплата труда которых осуществляется за счет средств от 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.

29.6. При введении новых условий оплаты труда не допускать снижения размеров заработной платы работников.

30. Минлесхоз и наниматели:

30.1. Обеспечивают полноту, своевременность и периодичность 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.

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

31. Наниматели обязуются:

31.1. Устанавливать пониженные нормы выработки для инвалидов, молодых специалистов, молодых рабочих (служащих), беременных женщин,

а также работникам, постоянно работающим на территории с радиоактивным загрязнением свыше 10 Ки/км², не менее чем на 10 процентов.

31.2. При установлении подвижного и разъездного характера работы, работы вахтовым методом, постоянной работы в пути, работы вне места жительства работникам устанавливаются компенсации в соответствии с законодательством.

Перечни профессий рабочих и должностей служащих, по которым устанавливаются компенсации, размеры, порядок, условия их выплаты определяются нанимателем.

31.3. Установление, замену и пересмотр норм труда производить с экономическим обоснованием и обязательным письменным согласованием с профсоюзом не менее чем за один месяц до их предполагаемого введения.

Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть письменно извещены не позднее чем за один месяц.

31.4. Временное привлечение работников организации на сельскохозяйственные работы осуществляется в установленном законодательством порядке, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

31.5. 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) за весь период остановки производства в порядке, определяемом коллективным договором.

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

РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

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

34. Продолжительность рабочего дня и рабочей недели в организациях лесного хозяйства устанавливается в соответствии с законодательством по согласованию с профсоюзом.

Продолжительность обеденного перерыва для работников устанавливается не менее 20 минут, кроме тех работ, где по условиям производства перерыв установить нельзя.

Перерыв для отдыха и питания по письменному желанию работника может не предоставляться при установлении ему продолжительности ежедневной работы (смены), не превышающей четырех часов.

35. 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 и с обязательным предупреждением работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц, если иное не предусмотрено законодательством о труде.

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

Стороны договорились, что при установлении по инициативе нанимателя работнику неполного рабочего времени в организациях, подчиненных Минлесхозу, 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.

37. Предоставлять работникам следующие виды отпусков:

37.1. 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 календарных дней (в случае, когда работник был уволен и принят к другому нанимателю в порядке перевода, учитывается предыдущий стаж работы в организациях, подчиненных Минлесхозу):

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;

37.2. социальные отпуска:

по беременности и родам;

по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

в связи с получением образования;

в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

по уважительным причинам личного и семейного характера.

В случае рождения (усыновления) ребенка, регистрации заключения брака, смерти близких родственников (членов семьи), по другим уважительным причинам коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем может быть предусмотрено предоставление работнику не более трех календарных дней по каждой из указанных причин с сохранением за ним среднего заработка в порядке и на условиях,

предусмотренных коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем.

38. Наниматели обязуются:

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

38.2. 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 и (или) опасности условий труда дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

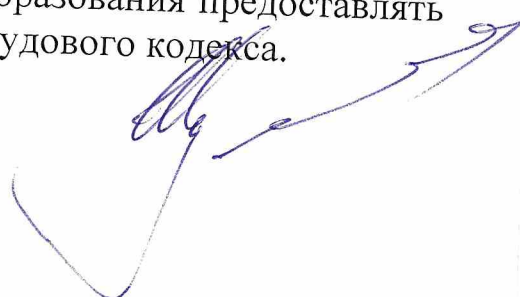
38.4. При составлении графика трудовых отпусков запланировать отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное для него время в случаях, предусмотренных законодательством, а также работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет.

Производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

38.5. 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.

38.6. 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 заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии, наниматель вправе с письменного согласия работника (работников) предоставить ему (им) отпуск (отпуска) с частичным сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (тарифного оклада), оклада в соответствии с коллективным договором.

38.7. При совмещении работы с получением образования предоставлять работникам гарантии, предусмотренные главой 15 Трудового кодекса.



ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны установили:

39. В соответствии с законодательством Минлесхоз принимает меры по увеличению объемов работ и созданию рабочих мест, профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации и стажировке, а также обучению смежным профессиям.

Рекомендовать включать в коллективные договоры:

гарантии по постоянному повышению квалификации работников;

право нанимателя на оплату курсов для получения водительского удостоверения категории «А», «В» учащимся (студентам), с которыми заключены договоры о целевой подготовке по востребованным специальностям (профессиям) в организации;

осуществление ежемесячных доплат обучающимся по востребованным в организации специальностям по договорам о целевой подготовке специалистов, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

40. При профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации и стажировке работника по направлению нанимателя за работником сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего) и производятся выплаты, установленные Положением о гарантиях работникам, направляемым нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку, утвержденным Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 101, и другими актами законодательства.

41. Работникам, не имеющим квалификации (разряда) по профессии рабочего, необходимой организации, и принятым на работу по данной профессии рабочего без указания разряда или с его указанием, направленным на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме получения образования, в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществляется выплата заработной платы из расчета в месяц не менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения.

Работникам, которые самостоятельно осуществляют профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации по должностям служащих (профессиям рабочих), востребованным в организации предусматривать дополнительные меры стимулирования.

42. Минлесхоз, организации в случае необходимости обоснованного проведения мероприятий по сокращению численности и (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.

Наниматели оказывают помощь высвобождаемым в связи с сокращением численности и (или) штата, ликвидацией организации работникам в трудоустройстве. В период предупреждения о предстоящем увольнении по решению нанимателя работник, подлежащий увольнению, с его согласия может направляться на переподготовку.

43. В случае сокращения численности и (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, исполнительской и трудовой дисциплины:

работникам, в семье которых нет других трудоспособных членов семьи; 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, супруги которых находятся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста;

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

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

45. В течение всего срока предупреждения работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности сокращением численности и (или) штата работников ему предоставляется один свободный день в неделю с сохранением заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

46. В случае увольнения работника по сокращению численности и (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.

47. Наниматели досрочно расторгают контракты по требованию работника в случае его болезни и (или) инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту, достижения общеустановленного пенсионного возраста, при условии, что работник ранее не увольнялся по данному основанию, переезда на постоянное место жительства в другую местность, 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 коллективными договорами.

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

49. В коллективных договорах предусматривать дополнительные гарантии (социальный пакет) работникам, в том числе:

установление единовременных выплат работникам востребованных профессий, заключившим контракт сроком на 5 лет на условиях и в порядке предусмотренных коллективным договором. Перечень профессий определяется нанимателем;

принятие дополнительных мер по материальному стимулированию труда востребованных квалифицированных работников при заключении долгосрочных контрактов;

установление единовременных выплат лицам пенсионного возраста при заключении ими контракта в размере, определенном в зависимости от срока заключаемого контракта, но не более размера одного среднемесячного заработка;

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

создание благоприятных условий для работников с семейными обязанностями, совмещение профессиональных функций и равноправного родительства;

зачет в стаж работы в организации времени обучения по специальности, должности служащего (профессии рабочего), по которой работник работает в организации, а также периода срочной военной службы в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором;

предоставление матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну(попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно одного дополнительного свободного от работы дня с оплатой среднего заработка.

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

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

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

51. 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.

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

53. 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, исполнительской и трудовой дисциплины, на максимальные сроки с ее (его) согласия.

54. По окончании срока действия контракта наниматели вправе заключать с письменного согласия работников, 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 этим работникам достигнутый размер оплаты труда.

55. Наниматели продлевают (заключают новые контракты) с работниками (с их согласия), достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой 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.

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

57. Стороны пришли к соглашению:

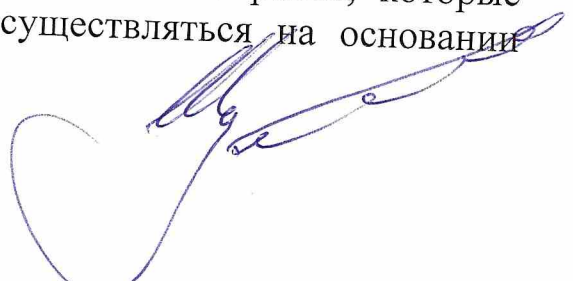
57.1. Производить расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42 Трудового кодекса, кроме пункта 3, абзацев третьего, четвертого, шестого-восьмого пункта 7 данной статьи) только с предварительного согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

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

57.2. Выплачивать работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, выходное пособие при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта в случае если такое решение инициировано нанимателем, в размере не менее среднемесячного заработка.

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

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



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

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

58. 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 организаций, оплата труда которых осуществляется за счет средств от предпринимательской (коммерческой) деятельности;

одного оклада – работникам лесохозяйственной деятельности.

59. Производить работникам и бывшим работникам, ушедшим из организации с правом на пенсию, единовременную выплату к профессиональному празднику – Дню работников леса в размере не более семи базовых величин, но не менее трех базовых величин.

60. Производить выплаты работникам при награждении государственными наградами и присвоении почетного звания:

лицам, награжденным государственными наградами, за исключением юбилейных медалей, в период работы в организациях, подчиненных Минлесхозу за значительный вклад в развитие лесного хозяйства, сохранение и преумножение лесных богатств – в размере пятидесяти базовых величин;

лицам, удостоенным почетного звания «Заслуженный лесовод Республики Беларусь» – в размере пятидесяти базовых величин.

61. Производить единовременную выплату к профессиональному празднику – Дню работников леса:

лицам, награжденным нагрудным знаком Минлесхоза «Ганаровы лесавод» – в размере пяти базовых величин;

лицам, награжденным государственными наградами, за исключением юбилейных медалей, в период работы в организациях, подчиненных Минлесхозу за значительный вклад в развитие лесного хозяйства, сохранение и преумножение лесных богатств – в размере шести базовых величин;

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

62. 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 Минлесхоза «Ганаровы лесавод» – в размере трех базовых величин;

лицам, награжденным государственными наградами, за исключением юбилейных медалей, в период работы в организациях, подчиненных Минлесхозу 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 десяти базовых величин.

В случае увольнения работников из организаций, подчиненных Минлесхозу и аппарата Минлесхоза до наступления общеустановленного пенсионного возраста, производить указанные выплаты работникам, при достижении ими общеустановленного пенсионного возраста за счет средств организации, во время работы в которой осуществлено награждение, кроме увольнения по дискредитирующим обстоятельствам.

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

63. При увольнении работника, имеющего право на пенсию по возрасту, пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда, пенсию по инвалидности, при досрочном выходе на пенсию в случае воспитания ребенка инвалида, кроме увольнения по основаниям, признаваемым дискредитирующими обстоятельствами увольнения, выплачивать выходное пособие с учетом стажа работы в организации в следующих размерах:

63.1. при стаже работы от 5 до 10 лет – в размере двух среднемесячных заработных плат работника;

63.2. при стаже работы от 10 до 20 лет – в размере трёх среднемесячных заработных плат работника;

63.3. при стаже работы от 20 до 30 лет – в размере четырех среднемесячных заработных плат работника;

63.4. при стаже работы свыше 30 лет – в размере шести среднемесячных заработных плат работника.

Данное пособие выплачивается работнику однократно.

При увольнении работника по основаниям, предусмотренным пунктом 63, выплаты по пункту 57.2. и 81.6. не производятся.

Условия выплаты выходного пособия определяются организациями в 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.

63¹. Бывшему руководителю организации, находящемуся на пенсионном обеспечении и не работающему по трудовому договору, производить ежемесячную доплату к пенсии за его вклад в развитие организации (организаций) отрасли, отработавшему в должности руководителя организации (организаций) отрасли, руководителя отрасли: от 10 до 15 лет в размере 10 базовых величин; от 15 до 20 лет – 15 базовых величин; от 20 лет и более – 20 базовых величин.

Доплата к пенсии бывшему руководителю организации отрасли не производится в случае увольнения его по основаниям, признанным дискредитирующими обстоятельствами увольнения.

Порядок выплаты доплаты к пенсии определяется Положением, утвержденным Минлесхозом и согласованным с Профсоюзом.

64. Производить единовременную выплату работникам по следующим основаниям:

64.1. ко Дню защитников Отечества и вооруженных Сил Республики Беларусь (23 февраля) и ко Дню женщин (8 марта) в размере до трех базовых величин;

64.2. ликвидаторам последствий аварии на ЧАЭС ко Дню чернобыльской трагедии (26 апреля), а также воинам – интернационалистам ко Дню памяти воинов-интернационалистов (15 февраля) в размере 5 базовых величин;

64.3. ко Дню независимости (3 июля) в размере до 3 базовых величин;

64.4. ко Дню матери (14 октября) и ко Дню отца (21 октября) в размере до 3 базовых величин;

64.5. к началу учебного года – к 1 сентября:

64.5.1. работникам, воспитывающим детей, посещающих учреждения дошкольного и общего среднего образования в размере не менее трех базовых величин на каждого ребенка;

64.5.2. работникам, воспитывающим 3-их и более детей в возрасте до 18 лет, а также работникам, относящимся к одиноким родителям, воспитывающим детей в возрасте до 18 лет, в размере не менее трех базовых величин на ребенка, обучающегося в учреждениях профессионально-технического, среднего специального и (или) высшего образования;

64.6. к юбилейным датам работника, достигшего возраста 40 (и далее кратным 10) в размере не более 10 базовых величин, но не менее 5 базовых величин;

64.7. за проведение на высоком уровне и качественную подготовку, активное участие в местных, районных, областных и республиканских мероприятиях в размере не более 5 базовых величин, но не менее 3 базовых величин;

64.8. на закупку овощей в осенний период в размере до 3 базовых величин;

64.9. за работу в течение календарного года без больничных листов в размере 3 базовых величин.

65. Оказывать материальную помощь:

65.1. работникам при вступлении в брак (впервые) в размере 10 базовых величин;

65.2. работникам при рождении (усыновлении) детей:

65.2.1. в размере 10 базовых величин при рождении первого ребенка;

65.2.2. в размере 15 базовых величин при рождении второго ребенка;

65.2.3. в размере 20 базовых величин при рождении третьего и последующих детей;

65.3. ко Дню Победы 9 Мая участникам Великой Отечественной войны, малолетним узникам, блокадникам Ленинграда, участникам тылового фронта в размере не менее 10 базовых величин;

65.4. ко Дню пожилых людей (1 октября) бывшим работникам, ушедшим из организации с правом на пенсию (неработающим пенсионерам) в размере до двух базовых величин;

65.5. ко Дню инвалидов Республики Беларусь (3 декабря) работникам, воспитывающим детей-инвалидов, работникам, которые являются инвалидами, а также бывшим работникам-инвалидам, уволенным в связи с установлением инвалидности в период их работы в данной организации, в размере не более 10 базовых величин, но не менее 5 базовых величин;

65.6. в связи со смертью работника, близких родственников работника (отец, мать, сын, дочь, брат, сестра) и их супругов, бывшего работника, ушедшего из организации с правом на пенсию, в размере не менее 10 базовых величин;

65.7. работникам, в случае их продолжительной болезни, в связи с чрезвычайными ситуациями природного и (или) техногенного характера, хищением имущества, а также в связи с непредвиденными материальными затруднениями в порядке и на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

Размер, порядок и условия оказания материальной помощи определяются коллективными договорами. Размер бюджетных средств, направляемых на эти цели, не должен превышать размера, установленного в соответствии с законодательством.

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

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

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

69. 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.

70. 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.

71. Проводить постоянную работу по организации оздоровления работников.

В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников организации включаются представители профсоюза.

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».

Освобождать работников от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы. Количество дней и периодичность их предоставления устанавливаются законодательством.

72. Заключать в целях защиты имущественных интересов работников организаций, договоры добровольного страхования медицинских расходов и добровольного страхования дополнительной пенсии в пользу своих работников с учетом финансовых возможностей организаций.

Содействовать в стимулировании участия работников в добровольном страховании дополнительной накопительной пенсии с финансовой поддержкой государства в целях расширения возможности для повышения материального обеспечения в старости.

73. 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 районных, областных и республиканских спартакиадах и смотрах художественной самодеятельности.

74. Для участия в официальных спортивно-массовых мероприятиях работники, являющиеся участниками таких мероприятий, могут освобождаться нанимателем от работы на весь срок проведения официальных спортивно-массовых мероприятий с учетом времени проезда к месту их проведения и обратно, если участие в этих мероприятиях не входит в трудовые обязанности этих работников.

На период освобождения от работы для участия в официальных спортивно-массовых мероприятиях за работниками, являющимися участниками таких мероприятий, сохраняется место работы, должность служащего (профессия рабочего) и заработная плата, но не ниже среднего заработка за рабочее время согласно правилам внутреннего трудового распорядка или графику работ (сменности).

При участии работников в неофициальных спортивно-массовых физкультурно-оздоровительных, туристических слетах, культурных и образовательных мероприятиях, работникам организаций, в зависимости от финансовых возможностей, в коллективных договорах может быть предусмотрена выплата в размере среднего заработка за рабочие дни (часы), приходящиеся на период таких мероприятий.

Нанимателем возмещаются расходы по проезду участников спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий, туристических слетов, культурных и образовательных мероприятий за счет средств, остающихся в распоряжении организации.

75. 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.

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

77. Предоставлять дополнительные гарантии отдельным категориям работников, пенсионерам, инвалидам, ветеранам Великой Отечественной войны и труда, дополнительные меры социальной поддержки ранее работавшим в организации ветеранам.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

78.1. В контрактах, заключаемых с молодыми специалистами, молодыми рабочими (служащими) в соответствии со статьей 261-2 Трудового кодекса, в качестве дополнительных мер стимулирования труда предусматривать:

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

для работников организаций, оплата труда которых осуществляется за счет средств от предпринимательской (коммерческой) деятельности,

повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 20 процентов;

для работников организаций, оплата труда которых осуществляется за счет средств от предпринимательской (коммерческой) деятельности, имеющих степень магистра, повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 30 процентов;

для работников лесохозяйственной деятельности – надбавку в размере не менее 20 процентов оклада;

для работников лесохозяйственной деятельности, имеющих степень магистра – надбавку в размере не менее 30 процентов оклада.

78.2. Устанавливать молодым специалистам, молодым рабочим (служащим), выпускникам учреждений профессионально-технического образования пониженные нормы выработки в течение 6 месяцев с начала их самостоятельной работы.

78.3. Принятым в организации молодым специалистам, молодым рабочим (служащим) из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывать единовременную материальную помощь в размере не менее 10 базовых величин.

78.4. Оказывать содействие в решении вопросов обеспечения жильем выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями.

Компенсировать на протяжении трех лет молодым специалистам, молодым рабочим (служащим), которым организация предоставляет первое рабочее место, расходы по найму, в том числе арендного 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.

78.5. Предусматривать в коллективных договорах строительство или приобретение жилья для молодых специалистов, молодых рабочих (служащих), нуждающихся в улучшении жилищных условий.

78.6. В целях адаптации молодых специалистов, молодых рабочих (служащих) к условиям производства закреплять за ними наставников из числа высококвалифицированных работников организации.

78.7. Продолжить развитие в организациях института наставничества.

Производить доплату наставникам за руководство молодыми специалистами, молодыми рабочими (служащими).

78.8. Работникам после окончания срока обязательной работы по распределению (направлению на работу) в качестве дополнительных мер стимулирования труда предусматривать:

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

для работников организаций, оплата труда которых осуществляется за счет средств от 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.

При продолжении работы в организации производить единовременную выплату работникам после окончания срока обязательной работы по распределению (направлению на работу):

при заключении (продлении) контракта сроком на два года в размере двух среднемесячных заработков;

при заключении (продлении) контракта сроком на три года в размере трех среднемесячных заработков;

при заключении контракта сроком на пять лет в размере пяти среднемесячных заработков.

Предусматривать в контрактах порядок и условия возмещения работником нанимателю единовременной выплаты в случае расторжения контракта.

78.9. Работникам, принятым на прежнее место работы после прохождения срочной военной службы, не имеющим статуса молодого специалиста, производить единовременную выплату помимо выплат, установленных законодательством, в размере:

не менее двадцати базовых величин при заключении контракта сроком на 3 года,

не менее тридцати базовых величин при заключении контракта сроком на 4 года,

не менее пятидесяти базовых величин при заключении контракта сроком на 5 лет.

Предусматривать в контрактах порядок и условия возмещения работником нанимателю единовременной выплаты в случае расторжения контракта.

78.10. Выплаты, предусмотренные подпунктами 78.3. — 78.9. осуществляются за счет собственных средств организации.

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

78.12. Минлесхозу поощрять организации, добившиеся лучших результатов в закреплении на местах молодых специалистов, молодых рабочих (служащих).

79. Наниматели и Профсоюз обязуются:

обеспечивать условия для повышения квалификации молодежи отрасли, профессионального роста и общеобразовательного уровня, в том числе - путем проведения молодежных форумов, слетов, конкурсов на звание «Лучший по профессии»;

поощрять молодых специалистов, молодых рабочих (служащих), окончивших с отличием высшие и средние специальные учебные заведения;

выделять средства на решение проблем молодежи, поддержку молодежных инициатив, выполнение молодежных программ;

проводить совместные мероприятия по ознакомлению работающей молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, Соглашением;

предусматривать дополнительные, по сравнению с законодательством, меры по закреплению молодых специалистов, молодых рабочих (служащих).

ОХРАНА ТРУДА

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

80.1. 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.

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

нормы бесплатного обеспечения работников организации СИЗ, в том числе нормы выдачи дежурных СИЗ;

план мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда;

перечень рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих, на которых работающим по результатам аттестации подтверждены особые условия труда, соответствующие требованиям списков производств, работ, профессий, должностей и показателей на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда, а также на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по

возрасту за работу с особыми условиями труда, и влекущие обязанности нанимателя по профессиональному пенсионному страхованию работников;

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

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

перечень рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих, на которых по результатам аттестации не подтверждены условия труда, дающие право на сокращенную продолжительность рабочего времени с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, оплату труда в повышенном размере путем установления доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также влекущие обязанности нанимателя по профессиональному пенсионному страхованию работников;

перечень профессий рабочих и должностей служащих, занятых в производствах, цехах, участках иных структурных подразделениях, на работах, дающих право на обеспечение молоком;

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

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

80.3. Вносить предложения по изменению и дополнению списков производств, работ, профессий рабочих, должностей служащих 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.

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

80.5. 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.

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

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

80.8. Применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда.

81. Наниматели обязуются:

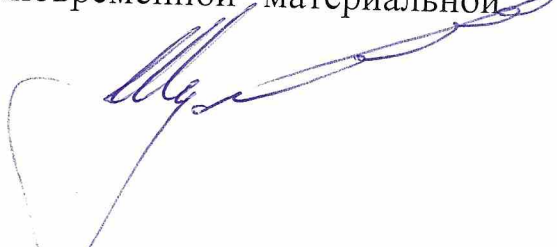
81.1. При отказе работника от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих; непредоставления ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда; приостановления и запрещения проведения работ органами,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

81.2. 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.

В коллективном договоре предусмотреть порядок и сроки осуществления указанной выплаты.

81.3. 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.

Порядок расчета и условия выплаты единовременной материальной помощи определяются коллективным договором.



81.4. Указанные в пунктах 81.2. и 81.3. 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.

81.5. Указанные в пунктах 81.2. и 81.3. выплаты не производятся в случае нахождения потерпевшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

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

81.7. 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.

81.8. 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.

81.9. 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.

81.10. Рекомендовать создавать условия для эффективной работы общественных инспекторов по охране труда и устанавливать моральные и (или) материальные меры их поощрения.

81.11. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда условия и время для осуществления контроля за соблюдением законодательства об охране труда, а также освобождать их от работы на время обучения.

81.12. 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.

81.13. Не позднее рабочего дня, следующего за днем происшествия несчастного случая, профессионального заболевания направлять сообщение об этом 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.

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

81.15. 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.

81.16. 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.

81.17. 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.

81.18. Создавать условия для обеспечения работников горячим питанием.

81.19. 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.

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

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

81.22. В случаях установления аномально жаркой погоды по согласованию с профкомом в организации принимаются профилактические меры по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, в том числе

установление неполного рабочего времени, установление дополнительных перерывов.

81.23. 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.

81.24. Устанавливать коллективную ответственность по соблюдению требований охраны труда при выполнении работ в цехах деревообработки в соответствии с Положением, разработанным Минлесхозом.

82. Профсоюз обязуется:

82.1. 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;

82.2. 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.

83. Работники обязаны соблюдать установленные нормативными (локальными) правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, пользоваться средствами индивидуальной защиты, оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное 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

84. Стороны обязуются принимать меры, направленные на дальнейшее развитие системы социального партнерства и повышение его эффективности.

85. 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.

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

86.1. Предоставлять возможность (время) членам профсоюза участвовать в работе профсоюзных органов в качестве делегатов на конференциях, пленумах, съездах с сохранением среднего заработка. Предоставлять возможность членам профсоюза участвовать в профсоюзной учебе, выполнять общественные обязанности в интересах коллектива и производить выплату членам профсоюза в размере среднего заработка при направлении на профсоюзную учебу за счет источников, не запрещенных законодательством.

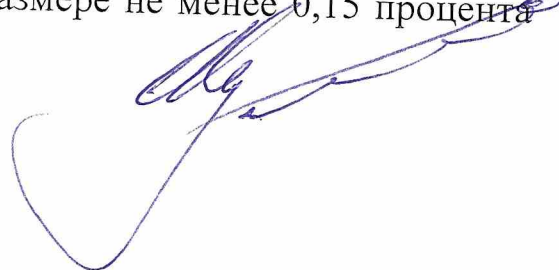
86.2. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, предусмотренных пунктом 3, абзацами три, четыре, шесть-восемь пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, производить только 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.

Наниматели сохраняют трудовые отношения (продлевают, заключают новые контракты) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, на срок не менее их полномочий.

86.3. 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.

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

86.5. 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.



86.6. 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» одновременно с выплатой заработной платы (в том числе выплачиваемой за счёт кредитов банков) в соответствии с законодательством.

86.7. 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.

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

86.9. 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.

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

87. Профсоюз обязуется:

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

87.2. 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.

87.3. Повышать ответственность профсоюзных организаций за состояние производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины в коллективах работников.

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



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

87.6. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в организациях, выполнением коллективных договоров.

87.7. По просьбе своих членов профсоюза с целью защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов обращаться в суд с исковым и иными заявлениями, а также участвовать в судебных заседаниях с объемом полномочий, предусмотренных гражданским процессуальным законодательством.

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

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

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

89. 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 Минлесхоза, решение которого может являться основанием для привлечения к ответственности должностных лиц, виновных в невыполнении обязательств.

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

91. 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 Минлесхоза.

Министр лесного хозяйства
Республики Беларусь



А.А.Кулик

2025 г.

Председатель Белорусского
профессионального союза
работников леса и
природопользования



Ю.И.Шумский

2025 г.