



ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ ГОСУДАРСТВЕННЫМ КОМИТЕТОМ ПО ИМУЩЕСТВУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И БЕЛОРУССКИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СОЮЗОМ РАБОТНИКОВ ЛЕСА И ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ НА 2022 – 2024 ГОДЫ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Тарифное соглашение (далее – Соглашение) заключено между Государственным комитетом по имуществу 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 «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).

1.2. Сторонами настоящего Соглашения являются:

Государственный комитет по имуществу Республики Беларусь (далее – Госкомимущество), представляющий интересы организаций, подчиненных Госкомимуществу, и их дочерних предприятий (далее – организации, подчиненные Госкомимуществу);

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

1.3. Соглашение является нормативным актом, содержащим обязательства Сторон по созданию условий труда, совершенствованию его оплаты, обеспечению полной, продуктивной занятости, предоставлению социальных гарантий и компенсаций, повышению уровня жизни работников, организации на должном уровне культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, формированию необходимых условий для эффективной работы профсоюзных

организаций.

1.4. Соглашение служит основой для заключения коллективных договоров. Условия, определенные Соглашением, являются обязательными и минимальными для применения нанимателями в отношении работников Госкомимущества и работников организаций, подчиненных Госкомимуществу. Наниматели не вправе, без достаточного на то обоснования, ухудшать положение работников по сравнению с настоящим Соглашением.

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

Коллективными договорами могут быть предусмотрены льготы и гарантии, улучшающие положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, соответствующие возможностям и зависящие от результатов работы организаций.

1.6. Действие Соглашения распространяется на нанимателей, работников Госкомимущества, организаций, подчиненных Госкомимуществу, – членов Профсоюза от имени которых оно заключено.

Данное Соглашение открыто для присоединения к нему организаций, которые будут подчинены Госкомимуществу после его заключения.

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, 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.

Действие иных положений коллективного договора, предусматривающих дополнительные по сравнению с законодательством гарантии, компенсации, выплаты социального характера, будет распространяться на работников от имени которых коллективный договор не заключался, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме, если иные порядок и условия распространения



действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором.

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

1.7. В целях совершенствования порядка ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, Стороны договорились заключать в организации один коллективный договор.

1.8. Соглашение вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует до заключения нового Соглашения.

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

1.9. Обязательства, закрепленные в Соглашении, могут быть изменены только по соглашению Сторон после предварительных переговоров и консультаций, проводимых комиссией, состоящей из равного количества представителей Сторон.

Все изменения и дополнения в период действия Соглашения вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

1.10. Настоящее Соглашение не прекращает действие при изменении наименования Сторон. В случае реорганизации или смены руководителей Сторон, Соглашение сохраняет свое действие в течение срока, на который оно заключено.

1.11. Стороны установили, что наниматели обеспечивают представление заключенных коллективных договоров, а также вносимых в них изменений и дополнений для регистрации в местный исполнительный или распорядительный орган по месту нахождения (регистрации) нанимателя в месячный срок после подписания.

1.12. Госкомимущество обеспечивает представление Соглашения, а также вносимых в него изменений и дополнений для регистрации в Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь в месячный срок после подписания.

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

1.14. Профсоюз обязуется:

1.14.1. оказывать содействие в выполнении поставленных перед Госкомимуществом задач по обеспечению устойчивой работы организаций, подчиненных Госкомимуществу, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и об охране труда, вносить в соответствующие государственные органы

предложения по изменению действующих норм законодательства;

1.14.2. осуществлять мониторинг соблюдения законодательства по вопросам занятости, приема, увольнения, предоставления льгот и гарантий при высвобождении работников;

1.14.3. оказывать членам профсоюза необходимую помощь по правовым и экономическим вопросам, участвовать в разрешении коллективных трудовых споров, добиваться реализации мер, направленных на повышение социальной защищенности работников – членов профсоюза.

1.15. Стороны вносят в установленном порядке в адрес Правительства Республики Беларусь, Национального собрания Республики Беларусь, других государственных органов предложения по обеспечению стабильной работы организаций, подчиненных Госкомимуществу.

2. ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

2.1. Госкомимуществу обязуется:

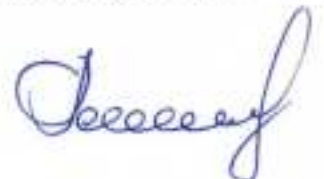
2.1.1. обеспечивать формирование стратегии дальнейшего развития основных направлений деятельности организаций, подчиненных Госкомимуществу, модернизацию и техническое перевооружение производства, совершенствование маркетинга, рост производительности труда, укрепление дисциплины, экономию и эффективное использование трудовых и материальных ресурсов, стимулирование энергосбережения;

2.1.2. совершенствовать структуру управления, организацию производства, добиваться рационального, эффективного использования кадров, повышения благосостояния работников;

2.1.3. продолжить работу по совершенствованию законодательства в области земельных отношений, геодезии, картографии, государственной регистрации недвижимого имущества, прав на него и сделок с ним, по вопросам имущественных отношений (включая управление, использование, распоряжение, приватизацию, оценку и учет имущества, находящегося в собственности Республики Беларусь);

2.1.4. при проведении в организациях, подчиненных Госкомимуществу, модернизации, технического перевооружения и реструктуризации, минимизировать негативные социальные последствия, в том числе обеспечивая максимально возможную занятость работников и достойный уровень оплаты труда, путем применения в процессе модернизации организаций методики проведения социально ответственной реструктуризации;

2.1.5. проводить работу по разработке предложений, направленных

на создание новых рабочих мест;

2.1.6. осуществлять мониторинг неполного рабочего времени, принимать меры по недопущению вынужденного неполного рабочего времени.

2.2. Стороны обязуются совместными усилиями добиваться укрепления экономического и финансового положения организаций, подчиненных Госкомимуществу;

2.3. Профсоюз обязуется содействовать достижению экономической эффективности работы, росту производительности труда, экономии материальных и топливно-энергетических ресурсов, повышению мотивации к труду, укреплению дисциплины, порядка и организованности на производстве в соответствии с требованиями Директив Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» и от 14 июня 2007 г. № 3 «О приоритетных направлениях укрепления экономической безопасности государства», добиваться реализации мер, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда, повышение социальной защищенности трудящихся, участвовать в подготовке решений, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников.

3. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Госкомимуществу, 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.

3.2. Наниматели оказывают помощь высвобождаемым в связи с сокращением численности (штата), ликвидацией организации работникам в трудоустройстве или переобучении.

3.3. В период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников ему предоставляется один свободный день в неделю с сохранением заработной платы для решения вопроса трудоустройства с информированием руководителя о результатах поиска.

3.4. Стороны установили, что наниматели обязаны:





3.4.1. осуществлять в соответствии с законодательством профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. В случае увольнения работника по основаниям, признаваемым дискредитирующими обстоятельствами увольнения, а также увольнения по инициативе работника (кроме случаев досрочного расторжения контракта по требованию работника в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, условий контракта, а также при наличии уважительных причин, предусмотренных законодательством или коллективным договором) в течение двух лет со дня получения новой профессии (специальности), работник обязан возместить нанимателю затраты на его обучение. По решению нанимателя работник может быть освобожден от возмещения указанных затрат;

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

Стимулировать работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по должностям служащих (профессиям рабочих), востребованным в организации;

3.4.3. принимать меры по максимально возможному сохранению рабочих мест, оказывать помощь в трудоустройстве высвобождаемых работников. При создании новых рабочих мест или появлении вакансий предоставлять не имевшим в период работы у нанимателя нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины лицам, уволенным по сокращению численности или штата работников, а также уволенным в связи с истечением срока действия контракта (если инициатива такого увольнения исходила от нанимателя), преимущественное право трудоустройства на вновь созданные рабочие места или появившиеся вакансии;

3.4.4. предоставлять преимущественное право (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников 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 (воспитываемому) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитываемому) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет; одному из двух работающих в организации родителей, воспитывающих несовершеннолетнего ребенка;

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

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

3.4.5. при заключении трудовых договоров руководствоваться статьей 17 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществлять в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами.

Одновременно с уведомлением о намерении нанимателя перевести работника на контрактную форму найма или заключить с ним новый контракт вручать работнику проект контракта.

Письменно предупреждать работников о решении нанимателя продолжить или прекратить с ними трудовые отношения не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта;

3.4.6. срок действия контракта с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушения производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, с его согласия устанавливать:

при продлении контракта, – до истечения максимального срока действия контракта, при заключении нового контракта – как правило, на срок не менее трех лет, а с работником, имеющим, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию, – на максимальный срок.

при заключении (продлении) контракта работнику, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста осталось три (и менее) года, – на срок не менее чем до достижения им указанного возраста;

матери (отцу, опекуну) ребенка-инвалида в возрасте до

восемнадцать лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет - на максимальный срок;

3.4.7. продлевать контракт (заключать новый контракт по истечении срока его действия) с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с ее (его) согласия, – на срок не менее чем до окончания указанных отпусков.

Наниматели с согласия матери (отца, воспитывающего ребенка вместо матери, опекуна), приступившей (приступившего) к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, обязуются продлить (заключить новый) контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет, если она (он) не выразила (не выразил) письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок;

3.4.8. не заключать контракты со следующими работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, без их согласия:

с беременными женщинами;

с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

с работниками, получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание, в том числе ставшими инвалидами вследствие указанных причин;

3.4.9. обсуждать содержание проекта контракта работника – члена профсоюза с участием председателя профсоюзного комитета организации.

3.4.10. не допускать увольнения по истечении срока контракта, по сокращению численности или штата работников одиноких родителей, имеющих несовершеннолетних детей (за исключением нарушителей трудовой, исполнительской и производственно-технологической дисциплины);

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

3.4.12. 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 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 организации;

3.4.13. выплачивать выходное пособие при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта в случае, если такое решение принято нанимателем, работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, в размере не менее двухнедельного среднего заработка;

3.4.14. осуществлять досрочное расторжение контракта по требованию работника в случае его болезни и инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту, поступления на военную службу по контракту, достижения общеустановленного пенсионного возраста, переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт, необходимости ухода за больным членом семьи, перевода одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность, в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования и по другим препятствующим выполнению работы уважительным причинам, предусмотренным законодательством и коллективным договором;

3.4.15. применять гибкие формы занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (с их согласия), при условии, что это будет учитывать интересы производства, не приведет к осложнениям в работе организации, не нарушит ее нормальную деятельность.

3.5. Стороны обязуются защищать и представлять интересы работников организаций, подчиненных Госкомимуществу, в государственных органах, включать своих полномочных представителей в состав соответствующих коллегиальных органов Сторон.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что все вопросы установления и изменения форм, систем и размеров оплаты труда работников, стимулирующих и компенсирующих выплат, а также использования прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, будут решаться по согласованию с профсоюзом.

4.2. Наниматели обязуются:




4.2.1. принимать меры по повышению в течение срока действия Соглашения размеров оплаты труда по организациям, подчиненным Госкомимуществу;

4.2.2. осуществлять повышение тарифной ставки первого разряда по согласованию с Госкомимуществом при условии превышения темпа роста производительности труда над темпом роста заработной платы и в пределах имеющихся средств на оплату труда независимо от изменения базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (далее работники бюджетных организаций), при отсутствии просроченной задолженности по заработной плате, платежам в бюджеты, в том числе государственные целевые бюджетные фонды, и платежам в государственные внебюджетные фонды, в том числе государственный внебюджетный фонд социальной защиты населения Республики Беларусь;

4.2.3. предусматривать в контрактах, заключаемых с работниками в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса Республики Беларусь, в качестве дополнительных мер стимулирования труда повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 10 процентов и предоставление дополнительного поощрительного отпуска не менее двух календарных дней с сохранением среднего заработка;

4.2.4. выплачивать работникам компенсации за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, постоянную работу в пути, работу вне места жительства (полевое довольствие) в порядке и размерах, установленных коллективными договорами организаций, подчиненных Госкомимуществу, в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 25 июля 2014 г. № 70 «Об утверждении Инструкции о порядке, условиях и размерах выплаты компенсаций за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, постоянную работу в пути, работу вне места жительства (полевое довольствие)»;

4.2.5. производить работникам доплаты за работу в особых условиях труда в размерах и на условиях, предусмотренных в коллективных договорах, но не менее установленных законодательством для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций;

4.2.6. в целях возмещения потерь от инфляции осуществлять

индексацию заработной платы работников в порядке, определенном коллективными договорами, в соответствии с Законом Республики Беларусь от 21 декабря 1990 г. № 476-ХІІ «Об индексации доходов населения с учетом инфляции».

4.2.7. в случае простоя из-за временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т.д.), оплачивать время простоя из расчета 100% тарифной ставки (тарифного оклада) работника;

4.2.8. при предоставлении работникам с их согласия отпуска по основаниям, предусмотренным статьей 191 Трудового кодекса Республики Беларусь, сохранять заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки (тарифного оклада) работника;

4.2.9. выплату заработной платы осуществлять два раза в месяц в сроки, установленные в коллективных договорах, но, как правило, не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным;

4.2.10. выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее, чем за два дня до начала отпуска;

4.2.11. установление, замену и пересмотр норм труда производить с участием профсоюзного комитета организации;

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

4.3. Предоставить право нанимателям:

4.3.1. устанавливать в соответствии с законодательством:

гибкие условия оплаты труда работников, направленные на усиление мотивации работников по повышению производительности труда;

тарифные ставки (тарифные оклады) в зависимости от выполняемой работы, стимулирующие (надбавки, премии, бонусы и иные выплаты) и компенсирующие (доплаты в соответствии со статьями 62, 67, 69 и 70 Трудового кодекса Республики Беларусь) выплаты работникам;

с учетом финансового состояния организации устанавливать работникам повышение их тарифных ставок (тарифных окладов) или сдельных расценок до 300 процентов включительно. При этом порядок, размеры и условия установления указанного повышения определяются в локальном правовом акте;

4.3.2. премировать за результаты финансово-хозяйственной деятельности и выплачивать вознаграждения по итогам работы за год работникам организаций в соответствии с локальными правовыми актами, действующими в организации.




4.4. Профсоюз обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде.

4.5. Председатель Госкомимущества заключает контракты с руководителями подчиненных организаций. Тарифные оклады руководителей подчиненных организаций определяются на основе тарифной ставки первого разряда, действующей в организации и тарифных коэффициентов в зависимости от списочной численности работающих по организации в целом, включая обособленные подразделения и дочерние предприятия в диапазоне тарифных коэффициентов согласно приложению.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

5.1. Наниматели обязуются:

5.1.1. Оказывать работникам, один раз в календарном году при предоставлении трудового отпуска, материальную помощь на оздоровление, лечение и отдых в размерах, определяемых коллективными договорами, но не менее одной тарифной ставки (тарифного оклада) работника.

5.1.2. При увольнении работника, имеющего право на пенсию по возрасту, а также на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда, по инвалидности, кроме увольнения по основаниям, признаваемым дискредитирующими обстоятельствами увольнения, выплачивать работнику выходное пособие с учетом стажа работы в размерах и на условиях, определяемых коллективным договором, но не менее одной среднемесячной заработной платы.

Данное пособие выплачивается работнику однократно.

5.1.3. Оказывать единовременную материальную помощь к профессиональным и государственным праздникам, праздничным дням, юбилейным датам работников в размерах, определяемых коллективным договором, другими локальными правовыми актами, но не менее одной базовой величины.

5.1.4. Оказывать единовременную материальную помощь:

низкооплачиваемым категориям работников, работникам, в случае их продолжительной болезни, пострадавшим от стихийных бедствий, иных чрезвычайных ситуаций, несчастных случаев, в связи с тяжелым материальным положением, по прочим семейным обстоятельствам в размерах, определяемых коллективными договорами, но не менее одной базовой величины;

при вступлении работника в брак впервые – не менее одной базовой

величины;

при рождении у работника ребенка – не менее одной базовой величины;

на заготовку овощей – не менее одной базовой величины;

к началу учебного года семьям, воспитывающим детей школьного возраста – не менее одной базовой величины;

работникам в случае смерти членов их семьи (супруг (супруга), дети, усыновленные), близких родственников (родители, усыновители, родные братья и сестры) оказывать материальную помощь на погребение в размере не менее одной базовой величины;

в случае смерти работника оказывать членам его семьи материальную помощь на погребение в размере не менее одной базовой величины;

в случае смерти пенсионеров, ранее работавших в Госкомимуществе или организациях, подчиненных Госкомимуществу и уволенных из организации с правом на пенсию, оказывать членам его семьи материальную помощь на погребение в размере не менее одной базовой величины за счет средств организаций, где они работали.

5.1.5. Производить удешевление расходов на питание работников, на туристско-экскурсионную деятельность, расходов по благоустройству территорий садоводческих товариществ в порядке и на условиях, предусмотренных коллективными договорами организаций, подчиненных Госкомимуществу.

5.1.6. 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.

5.1.7. 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.

5.1.8. 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.

5.2. Стороны установили, что:

5.2.1. социальные выплаты и гарантии работникам, уволенным из организации при наличии права на пенсию, производятся (предоставляются) в соответствии с коллективным договором и иными локальными правовыми актами данной организации;

5.2.2. работникам, признанным в установленном порядке нуждающимися в улучшении жилищных условий, выделяются в соответствии с законодательством займы и материальная помощь на строительство (реконструкцию) или приобретение жилых помещений в порядке и на условиях, установленных коллективными договорами;

5.2.3. выделяются средства на удешевление путевок для оздоровления детей работников коммерческих организаций, подчиненных Госкомимуществу;

5.2.4. с учетом финансово-экономического положения коммерческие организации, подчиненные Госкомимуществу, принимают меры по:

оздоровлению работников, в том числе ежегодному оздоровлению работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда в санаторно-курортных учреждениях Республики Беларусь, в том числе санаториях УП «Белпрофсоюзкурорт». В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников организации включаются представители Профсоюза;

оказанию адресной поддержки работникам, впервые принятым на работу после окончания учреждений образования.

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

5.3.1. В контрактах, заключаемых с молодыми специалистами в соответствие со статьей 261² Трудового кодекса Республики Беларусь, в качестве дополнительных мер стимулирования труда предусматривать повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 20 процентов и дополнительный поощрительный отпуск не менее 2-х календарных дней с сохранением среднего заработка.

5.3.2. При заключении коллективных договоров в соответствие со статьей 261² Трудового кодекса Республики Беларусь с молодыми специалистами, получившим степень магистра, в качестве дополнительной меры стимулирования труда предусматривать повышение тарифной ставки (тарифного оклада), с учетом занимаемой должности, не менее, чем на 30 процентов и дополнительный поощрительный отпуск не менее 2-х календарных дней с сохранением

среднего заработка.

5.3.3. 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.

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

5.3.5. 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.

5.3.6. Производить ежемесячные компенсационные выплаты выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, в целях компенсации расходов по найму жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу в размере не менее трёх базовых величин в месяц, но не более фактических затрат;

5.3.7. Оказывать молодым специалистам в соответствии с коллективными договорами материальную помощь для приобретения предметов длительного пользования для домашнего обихода.

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

5.3.9. В целях адаптации молодых специалистов к условиям производства закреплять за ними наставников из числа высококвалифицированных работников организации. Производить доплату наставникам за руководство молодыми специалистами.

5.4. Стороны 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 молодых специалистов на производстве;

содействовать закреплению ветеранов, пожилых людей, инвалидов за организациями, в которых они работали и с которыми утратили связь.

6. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. установить нормальную продолжительность рабочего времени – 40 часов при пятидневной рабочей неделе; для работающих на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда продолжительность рабочей недели устанавливать с учетом специфики производства в соответствии с законодательством о труде;

6.1.2. продолжительность перерыва для отдыха и питания устанавливать для всех категорий работающих не менее 30 минут;

6.1.3. особенности режима рабочего времени предусматривать правилами внутреннего трудового распорядка.

Наниматели, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами имеют право устанавливать неполное рабочее время, временно останавливать производство, о чем должны информировать работников не позднее чем за один месяц, профсоюзный комитет не позднее, чем за одну неделю до реализации принятого решения;

6.1.4. предоставлять трудовые отпуска (основной, дополнительный) и социальные отпуска (по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, в связи с обучением, в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС, по уважительным причинам личного и семейного характера) в соответствии с законодательством. Предусматривать в заключаемых коллективных договорах обязательное согласование графиков предоставления трудовых отпусков с профсоюзным комитетом;

По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на части (для работников Госкомимущества в исключительных случаях – в количестве не более трех частей, для работников организаций, подчиненных Госкомимуществу, – согласно коллективным договорам). При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней;

6.1.5. предоставлять работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, отпуска в летнее или другое удобное для них время;

6.1.6. предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней. Порядок, условия и




продолжительность этого отпуска определяются коллективными договорами организаций, подчиненных Госкомимуществу;

6.1.7. принимать меры по снижению потерь рабочего времени;

6.1.8. обеспечить профилактическую работу общественных комиссий по борьбе с пьянством и нарушениями трудовой дисциплины;

6.1.9. осуществлять мониторинг использования рабочего времени в организациях, подчиненных Госкомимуществу, принимать меры по недопущению вынужденного неполного рабочего времени.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Госкомимуществу и наниматели обязуются:

7.1.1. обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда», а также другими нормативными правовыми актами, в том числе техническими нормативными правовыми актами, регулирующими отношения в области охраны труда;

7.1.2. обеспечивать функционирование и совершенствование систем управления охраной труда в Госкомимуществе и организациях, подчиненных Госкомимуществу, 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;

7.1.3. своевременно выдавать работникам средства индивидуальной защиты в соответствии с Инструкцией о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. № 209, и согласно Типовым отраслевым нормам бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым на геодезических, геологоразведочных, землеустроительных, изыскательских, картографических и топографических работах, утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 23 ноября 2004 г. № 131;

7.1.4. обеспечивать выполнение плана мероприятий по охране труда;

7.1.5. финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

7.1.6. продолжить работу по созданию условий для обеспечения работников горячим питанием;

7.1.7. в целях получения работниками компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда проводить аттестацию рабочих мест один раз в пять лет;

7.1.8. не принимать и не переводить женщин на работы с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда;

7.1.9. гарантировать перевод беременных женщин в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии на другую работу, более легкую и исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе;

7.1.10. в случае остановки или запрещения проведения работ государственными органами надзора и контроля предоставлять работникам другую работу с сохранением среднего заработка в соответствии с законодательством;

7.1.11. производить выплату из средств нанимателя, являющегося организацией, подчиненной Госкомимуществу, осуществляющим приносящую доходы деятельность:

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

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

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

Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором.

7.1.12. предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 2 часов в неделю для осуществления ими общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, а также освобождать их от работы на время обучения с сохранением на это время

среднего заработка;

7.1.13. применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда.

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

7.1.15. в случаях установления аномально жаркой погоды по согласованию с профкомом в организации принимать профилактические меры по обеспечению здоровых и безопасных условий труда;

7.1.16. в холодное время года предоставлять дополнительные специальные перерывы при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, продолжительность таких перерывов включается в рабочее время;

7.2. Стороны вносят в установленном порядке в соответствующие государственные органы предложения об изменении и дополнении законодательных, технических и иных нормативных правовых актов по вопросам охраны труда.

7.3. Профсоюз обязуется:

7.3.1. организовывать и проводить смотры-конкурсы по охране труда: на лучшего общественного инспектора, на лучшую организацию по условиям труда;

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

7.4. 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.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

8.1. Наниматели обязуются:

8.1.1. соблюдать права Профсоюза в соответствии с Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХП




«О профессиональных союзах», содействовать его деятельности, предоставлять профсоюзным комитетам бесплатно в пользование необходимые помещения, оборудование, средства связи, транспорт, оргтехнику и обеспечивать ее ремонт, а также создавать иные необходимые для деятельности профсоюзов условия в соответствии с действующим законодательством;

8.1.2. обеспечивать безналичное перечисление профсоюзных взносов по заявлениям работников в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет кредитов банков;

8.1.3. в соответствии с коллективными договорами и иными локальными правовыми актами отчислять за счет прибыли, остающейся в распоряжении организаций, подчиненных Госкомимуществу, не менее 0,15 процентов от фонда заработной платы профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, спортивных и туристско-экскурсионных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей;

8.1.4. предоставлять работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности служащих в профсоюзных органах, равное право пользования социально-экономическими благами, установленными для работников в коллективных договорах, и гарантии предоставления прежней или равноценной работы в организации после окончания полномочий на выборных должностях служащих в профсоюзном органе;

8.1.5. расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев увольнения по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими обстоятельствами увольнения) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, производить только после предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, и общественными инспекторами по охране труда – с согласия профсоюзного органа, в котором они состоят на профсоюзном учете. Срок контракта с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, не может быть менее срока их полномочий;

8.1.6. 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.

8.2. Стороны договорились проводить согласованную политику по созданию и укреплению первичных профсоюзных организаций в организациях, подчиненных Госкомимуществу.

8.3. При выполнении общественной работы в интересах коллектива поощрять наиболее отличившихся членов профсоюза из прибыли, остающейся в распоряжении организации, подчиненной Госкомимуществу.

8.4. Стороны обязуются создавать в Госкомимуществе и организациях, подчиненных Госкомимуществу, условия для обеспечения гласности в деятельности Профсоюза.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

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

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

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

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

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;

оказание помощи высвобождаемым в связи с сокращением численности (штата), ликвидацией организации работникам в трудоустройстве или переобучении;




заключение нанимателями со страховыми организациями договоров добровольного страхования дополнительной пенсии (до 20 базовых величин включительно в год) и (или) жизни (до 10 базовых величин включительно в год) и (или) медицинских расходов (до 10 базовых величин включительно в год) с учетом норм коллективного договора за счет средств организации;

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.

9.5. Контроль за ходом выполнения Соглашения осуществляется комиссией, сформированной Сторонами из равного числа представителей каждой стороны, а также каждой из Сторон, которая периодически рассматривает ход его выполнения.

9.6. Стороны взаимно предоставляют своевременную и полную информацию по всем вопросам выполнения настоящего Соглашения.

9.7. При выявлении нарушений выполнения Соглашения Стороны обязаны не позднее чем в 2-недельный срок провести консультации по существу возникших проблем и принять по ним согласованное решение.

9.8. Стороны обязуются не реже двух раз в год рассматривать ход выполнения Соглашения на совместных заседаниях, о результатах рассмотрения информировать трудовые коллективы.

9.9. Стороны несут ответственность за выполнение взятых на себя обязательств. При нарушении обязательств по вине конкретного руководителя он несет ответственность в соответствии с законодательством.

Председатель Государственного
комитета по имуществу
Республики Беларусь

«11»  Д.Ф. Матусевич
2022г.

Председатель Белорусского
профессионального союза
работников леса и
природопользования

 Ч.С. Гоева
«14» сентября 2022г.

Приложение

К Тарифному соглашению между
Государственным комитетом по имуществу
Республики Беларусь и Белорусским
профессиональным союзом работников леса и
природопользования на 2022-2024 годы

Тарифные коэффициенты для определения тарифных окладов
руководителей организаций, подчиненных Госкомимуществу

Списочная численность работающих, человек	Тарифные коэффициенты											
	3,72	3,98	4,26	4,56	4,88	5,22	5,59	5,98	6,40	6,85	7,33	7,84
До 20	x	x	x									
21-100		x	x	x								
101-300			x	x	x							
301-600				x	x	x						
601-1200					x	x	x					
1201-2500						x	x	x				
2501-5000							x	x	x			
5001-10000								x	x	x		
10001-15000									x	x	x	
Свыше 15000										x	x	x