



ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ ГОСУДАРСТВЕННЫМ КОМИТЕТОМ ПО ИМУЩЕСТВУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И БЕЛОРУССКИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СОЮЗОМ РАБОТНИКОВ ЛЕСА И ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ НА 2025–2027 ГОДЫ

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Тарифное соглашение (далее – Соглашение) заключено между Государственным комитетом по имуществу Республики Беларусь (далее – Госкомимущество) и Белорусским профессиональным союзом работников леса и природопользования (далее – Профсоюз) в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс), Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХП "О профессиональных союзах" (далее – Закон 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:

Госкомимущество, представляющий интересы организаций, ему подчиненных, и их дочерних предприятий (далее – организации, подчиненные Госкомимуществу);

Профсоюз, выступающий от имени профсоюзных организаций, входящих в вышеуказанный профессиональный союз.

Госкомимущество и Профсоюз при упоминании совместно в тексте настоящего Соглашения именуются "Стороны".

3. Настоящее 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.

4. Соглашение служит основой для заключения коллективных договоров. Условия, определенные настоящим 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.

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

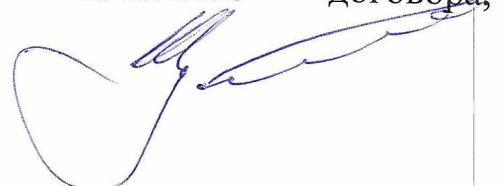
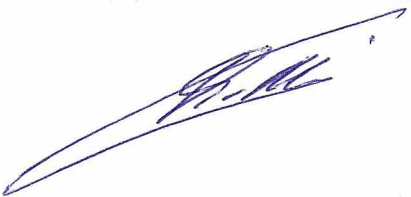
6. Действие настоящего Соглашения распространяется на нанимателей, работников Госкомимущества, организаций, подчиненных Госкомимуществу, – членов Профсоюза, от имени которых оно заключено. На государственных гражданских служащих и работников, осуществляющих обеспечение деятельности и техническое обслуживание государственных органов, действие настоящего Соглашения будет распространяться в части положений, не противоречащих актам законодательства, регулирующим оплату труда и отношения, связанные с государственной гражданской службой в Республике Беларусь.

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

Условия коллективных договоров, заключенных на основании настоящего Соглашения, распространяются на нанимателя (руководителя организации), если иное не установлено законодательством, а также контрактом, заключенным собственником имущества или уполномоченным органом, 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 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.

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

Дополнительно организации обеспечивают ознакомление работников с коллективным договором и внесенными дополнениями и изменениями к нему посредством QR-кода, размещенного на профсоюзном стенде организации и в отдельных структурных подразделениях.

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

8. Настоящее Соглашение заключено на 2025-2027 годы и вступает в силу со дня его подписания Сторонами. Действует до заключения нового Соглашения, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

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

9. Обязательства, закрепленные в настоящем 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 настоящего Соглашения вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

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

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.

12. Госкомимущество обеспечивает представление настоящего

Соглашения, а также вносимых в него изменений и дополнений для регистрации в Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь.

13. Стороны доводят текст настоящего Соглашения, изменения и (или) дополнения в него до организаций, подчиненных Госкомимуществу, в целях реализации его положений.

14. Профсоюз обязуется:

14.1. оказывать содействие в выполнении поставленных перед Госкомимуществом задач по обеспечению устойчивой работы организаций, подчиненных Госкомимуществу, в осуществлении общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и об охране труда, в выполнении условий коллективного договора, во внесении в соответствующие государственные органы предложений по изменению норм действующего законодательства;

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

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

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

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.

16. С целью урегулирования разногласий между нанимателями и работниками, рассмотрения споров, связанных с применением законодательства о труде, коллективных договоров, иных локальных правовых актов, трудовых договоров, в организациях, подчиненных Госкомимуществу, Стороны считают необходимым создавать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей профсоюза и нанимателя.

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

17. Госкомимущество обязуется:

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

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

17.3. продолжить работу по совершенствованию законодательства в области земельных отношений, геодезической и картографической деятельности, наименований географических объектов, 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);

17.4. 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;

17.5. проводить работу по разработке предложений, направленных на создание новых рабочих мест;

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

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

19. 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.

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

20. Госкомимущество, в случае необходимости обоснованного проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организаций, подчиненных Госкомимуществу (более трех 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, информирует об этом Профсоюз не позднее, чем за три месяца, и совместно разрабатывают меры, направленные на содействие занятости и соблюдение прав подлежащих высвобождению работников.

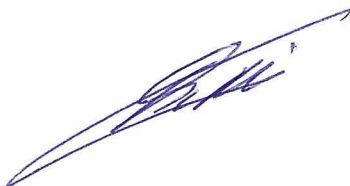
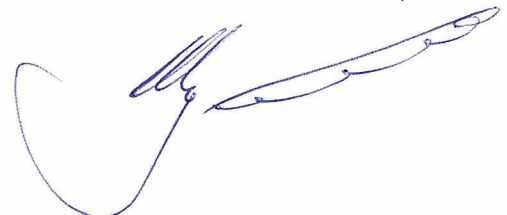
21. Наниматели оказывают помощь высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией организации работникам в трудоустройстве или переобучении.

22. 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 или штата работников ему предоставляется один свободный день в неделю с сохранением среднего заработка для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

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

23. Стороны установили рекомендовать включать в коллективные договоры:

гарантии по постоянному повышению квалификации работников;

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

24. Стороны установили, что наниматели обязаны:

24.1. при повышении квалификации, переподготовке, профессиональной подготовке и стажировке работников по направлению нанимателя за работником сохранять место работы, должность служащего (профессию рабочего) и производить выплаты, установленные Положением о гарантиях при направлении на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 101, и иными актами законодательства;

24.2. в случае направления 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, осуществлять таким работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя выплату заработной платы из расчета тарифной ставки первого разряда, установленной в организации, но не менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения;

24.3. 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 первоначальная инициатива такого увольнения исходила от нанимателя), преимущественное право трудоустройства на вновь созданные рабочие места или появившиеся вакансии;

24.4. 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 (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 трудовое увечье или профессиональное заболевание в организации;

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

24.5. при заключении трудовых договоров руководствоваться статьей 17 Трудового кодекса.

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;

24.6. 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, воспитывающему ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуну)

ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или двоих и более детей в возрасте о 16 лет – на максимальный срок.

25. В коллективных договорах предусмотреть:

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

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

дополнительные гарантии (социальный пакет) работникам, заключившим контракт сроком на 5 лет;

установление единовременных выплат лицам пенсионного возраста при заключении ими контракта, размер которых определяется в зависимости от срока заключаемого контракта;

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 его оплатой.

26. Продлевать срок действия контракта (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 в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и

другими причинами, 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;

27. 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.

28. Обсуждать содержание проекта контракта работника – члена профсоюза с участием председателя профсоюзного комитета организации.

29. 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, не соответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы).

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

31. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42 Трудового кодекса, кроме пункта 3, абзацев третьего, четвертого, шестого-восьмого пункта 7 указанной статьи) может производиться 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 организации.

32. 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 другую местность, 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.

33. 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.

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

ОПЛАТА ТРУДА

35. Стороны пришли к соглашению о том, что все вопросы установления и изменения форм, систем и размеров оплаты труда работников, стимулирующих и компенсирующих выплат, порядок и размеры оказания материальной помощи, а также использования прибыли, остающейся в распоряжении организации, будут решаться по согласованию с Профсоюзом.

36. Наниматели обязуются:

36.1. при применении в организации тарифной ставки первого разряда обеспечить ее размер не ниже 30 процентов месячной минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь;

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

36.3. осуществлять повышение тарифной ставки первого разряда по согласованию с Госкомимуществом в пределах имеющихся финансовых возможностей, при отсутствии просроченной задолженности по заработной плате, платежам в бюджет, в том числе государственные

целевые бюджетные фонды и платежам в государственные внебюджетные фонды, в том числе в государственный внебюджетный фонд социальной защиты населения Республики Беларусь, а также при выполнении условий оказания государственной поддержки;

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

36.5. выплачивать работникам компенсации за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, постоянную работу в пути, работу вне места жительства (поленое 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 «О компенсациях за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом»;

36.6. 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;

36.7. 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»;

36.8. 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) работника;

36.9. при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением наниматель с письменного согласия работника (работников) предоставляет ему (им) отпуск (отпуска) с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки

(тарифного оклада) в соответствии с коллективным договором;

36.10. выплату заработной платы осуществлять не реже двух раз в месяц в сроки, установленные в коллективных договорах, но, как правило, не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным;

36.11. выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить 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;

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

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

37. Предоставить право нанимателям:

37.1. устанавливать в соответствии с законодательством:

гибкие условия оплаты труда, 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) 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;

37.2. 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.

38. Рекомендовать нанимателям включать в коллективные договоры положения, предусматривающие:

развитие системы стимулирования и поощрения работников за высокие достижения в области качества;

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

39. Профсоюз обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, выполнения условия коллективного договора.

40. Председатель Госкомимущества заключает контракты

с руководителями организаций, подчиненных Госкомимуществу. 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.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

41. Наниматели обязуются:

41.1. оказывать работникам один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска, либо при предоставлении одной из его частей, материальную помощь на оздоровление, лечение и отдых в размерах, определяемых коллективными договорами, иными локальными правовыми актами, но не менее одной тарифной ставки (тарифного оклада) работника;

41.2. производить работникам организаций, подчиненных Госкомимуществу, единовременную выплату к:

профессиональному празднику – Дню работников землеустроительной и картографо-геодезической службы в размере не менее трех базовых величин;

ко Дню матери (14 октября) и Дню отца (21 октября) в размере не менее одной базовой величины;

41.3. 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 среднего заработка, исчисленного за последний месяц.

Данное пособие выплачивается работнику однократно;

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

41.5. Оказывать 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 (усыновлении) – не менее одной базовой величины;

на заготовку овощей в осенний период – 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), детей, усыновленных), близких родственников (родителей, усыновителей, родных братьев и сестер) 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 среднего заработка умершего, исчисленного за два последних месяца;

в случае смерти пенсионеров, ранее состоявших в трудовых отношениях в Госкомимуществе или организациях, подчиненных Госкомимуществу, и уволенных из организации с правом на пенсию, оказывать членам его семьи (по их письменному заявлению) материальную помощь на погребение в размере не менее десяти базовых величин за счет средств таких организаций;

41.6. производить удешевление расходов на питание работников в порядке и на условиях, предусмотренных коллективными договорами организаций, подчиненных Госкомимуществу;

41.7. 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;

41.8. 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, сохраняются 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 коммерческих 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;

41.9. 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.

42. Стороны установили, что:

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

42.2. 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;

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

42.4. наниматели проводят постоянную работу по организации оздоровления работников и предусматривают 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».

В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников организации включаются представители Профсоюза;

42.5. наниматели оказывают помощь работникам, впервые принятым на работу после окончания учреждений образования;

42.6. работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на

основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с нанимателем. Количество дней и периодичность их предоставления устанавливаются законодательством.

43. 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 труда;

содействие закреплению ветеранов труда, пожилых людей, инвалидов за организациями, в которых они работали и с которыми утратили связь, закрыв условия и порядок предоставления дополнительных гарантий отдельным категориям работников;

заключение нанимателями со страховыми организациями договоров о добровольном страховании 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 организаций, подчиненных Госкомимуществу;

содействие расширению участия работников во внедрении программы добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии с финансовой поддержкой государства;

обеспечение единообразных подходов к размеру социальных выплат в головных организациях, филиалах и бюро.

44. Предусматривать в коллективных договорах для работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий и состоящих на учете нуждающихся в организациях, подчиненных Госкомимуществу, при наличии финансовой возможности возможность софинансирования участия в строительстве или приобретения жилья, или частичное возмещение аренды (найма) помещений государственного или частного жилищного фонда.

45. В целях реализации эффективной кадровой политики, повышения мотивации, профессионального уровня специалистов организации, стимулирования инициативы и деловой активности проводить конкурс «Лучший по профессии».

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

46. По вопросам социальной защиты молодежи Стороны

договорились о следующем:

46.1. в контрактах, заключаемых с молодыми специалистами в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса, в качестве дополнительных мер стимулирования труда предусматривать повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на двадцать процентов и дополнительный поощрительный отпуск не менее двух календарных дней с сохранением среднего заработка;

46.2. при заключении контрактов в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса с молодыми специалистами, получившими степень магистра, в качестве дополнительной меры стимулирования труда предусматривать повышение тарифной ставки (тарифного оклада), с учетом занимаемой должности не менее чем на тридцать процентов и дополнительный поощрительный отпуск не менее двух календарных дней с сохранением среднего заработка;

46.3. устанавливать молодым специалистам, молодым рабочим, выпускникам учреждений профессионально-технического образования пониженные нормы выработки в течение 6 месяцев с начала их самостоятельной работы;

46.4. принятым в организации молодым работникам из числа детей-сирот оказывать единовременную материальную помощь в размере не менее десяти базовых величин;

46.5. работникам, принятым на прежнее место работы после прохождения срочной военной службы, оказывать единовременную материальную помощь в размере не менее двадцати базовых величин, помимо выплат, установленных законодательством;

46.6. оказывать содействие в решении вопросов обеспечения жильем выпускников, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями;

46.7. 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 том числе арендного, в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу в размере не менее трех базовых величин в месяц, но не более фактических затрат;

46.8. оказывать молодым специалистам в соответствии с коллективными договорами материальную помощь для приобретения предметов длительного пользования для домашнего обихода;

46.9. в целях адаптации молодых специалистов к условиям производства закреплять за ними наставников из числа высококвалифицированных работников организации. При наличии финансовой возможности производить доплату наставникам за руководство молодыми специалистами;

46.10. обеспечивать условия для повышения квалификации молодежи в отрасли, условия для профессионального роста и общеобразовательного уровня, в том числе, путем проведения молодежных форумов, слетов;

46.11. при наличии финансовой возможности предусматривать средства на решение проблем молодежи, поддержку молодежных инициатив, выполнение молодежных программ;

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

46.13. при наличии возможности устанавливать молодым специалистам, направляемым на обучение (в том числе на профсоюзную учебу) пониженные объемы выполняемых работ в месяце направления на учебу пропорционально сроку обучения.

47. 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 меры по закреплению молодых специалистов в организациях.

РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

48. Стороны договорились:

48.1. установить продолжительность рабочего времени в 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;

48.2. установить продолжительность перерыва для отдыха и питания для всех категорий работающих не менее 20 минут;

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

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

Наниматели в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами имеют право в соответствии с законодательством устанавливать неполное рабочее время, но не более 20 часов в неделю, а также временно останавливать производство;

48.4. предоставлять трудовые отпуска (основной, дополнительный) и социальные отпуска (по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех 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 (в исключительных случаях для работников Госкомимущества – 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;

48.5. при составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан 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;

48.6. 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;

48.7. принимать меры по снижению потерь рабочего времени;

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

48.9. осуществлять мониторинг использования рабочего времени в том числе в организациях, подчиненных Госкомимуществу, принимать меры по недопущению вынужденного неполного рабочего времени;

48.10. в случае рождения ребенка, регистрации заключения брака, смерти близких родственников (членов семьи), по другим уважительным причинам коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем может быть предусмотрено предоставление социального отпуска 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.

ОХРАНА ТРУДА

49. Госкомимущество и руководители организаций, подчиненных Госкомимуществу, обязуются:

49.1. 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, локальными правовыми актами, регулирующими отношения в области охраны труда;

49.2. 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;

49.3. 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 «Об утверждении Инструкции о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты», 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;

49.4. обеспечивать выполнение плана мероприятий по охране труда;

49.5. финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

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

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

49.8. в целях получения работниками компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда проводить аттестацию

рабочих мест один раз в пять лет;

49.9. не принимать и не переводить женщин, инвалидов, лиц младше 18 лет на работы с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда;

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

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

49.12. производить выплату из средств нанимателя, в организациях, подчиненных Госкомимуществу, основной целью деятельности которых является получение прибыли:

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;

49.13. 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;

49.14. предусматривать в коллективных договорах меры морального и материального поощрения общественных инспекторов по охране труда;

49.15. при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса, лицам, пострадавшим в результате несчастного случая на производстве, приведшего к стойкой утрате трудоспособности, или получившим профессиональное заболевание, выплачивать выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;

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

49.17. 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.

50. Стороны могут вносить в установленном порядке в соответствующие государственные органы предложения об изменении и дополнении законодательства по вопросам охраны труда.

51. Профсоюз обязуется:

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

51.2. 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;

52. 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.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

53. Наниматели обязуются:

53.1. соблюдать права Профсоюза в соответствии с Законом о профессиональных союзах, содействовать его деятельности, на основании коллективных договоров предоставлять профсоюзным

организациям 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;

53.2. 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» одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет кредитов банков;

53.3. 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;

53.4. 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;

53.5. 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;

53.6. предоставлять возможность (время) членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных органов и производить выплату членам профсоюза в размере среднего заработка при направлении на профсоюзную учебу;

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

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

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

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

58. 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.

Стороны рекомендуют в коллективном договоре определить порядок исполнения положений, 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.

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

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

61. При выявлении нарушений выполнения настоящего Соглашения Стороны обязаны не позднее чем в двухнедельный срок провести консультации по существу возникших проблем и принять по ним согласованное решение.

62. Стороны обязуются не реже двух раз в год рассматривать ход выполнения настоящего Соглашения на совместных заседаниях,

о результатах рассмотрения информировать трудовые коллективы.

63. 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

Д.Ф.Матусевич


«18» марта 2015 г.

Председатель Белорусского
профессионального союза
работников леса и
природопользования

Ю.И.Шумский


«18» марта 2015 г.

