

Тарифное соглашение
между Белорусским производственно-торговым концерном лесной,
деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности и
Белорусским профессиональным союзом работников леса и
природопользования на 2024- 2027 годы

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И СФЕРА
ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЯ

1. Настоящее Тарифное соглашение (далее – Соглашение) заключено между Белорусским производственно-торговым концерном лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности и Белорусским профессиональным союзом работников леса и природопользования в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс), Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХП «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 - 2021 годы (продлено на 2022-2024 годы).

2. Сторонами настоящего Соглашения являются:

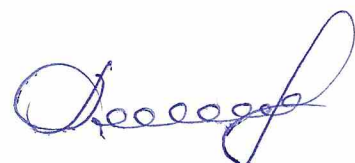
Белорусский производственно-торговый концерн лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности (далее – Концерн), представляющий интересы входящих в него участников (далее – наниматели);

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

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

4. Цели и задачи Соглашения:

регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе принципов социального партнерства, сотрудничества и равноправия Сторон;
создание условий для эффективной работы и устойчивого социально-экономического развития организаций отрасли;



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

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

обеспечение безопасных условий труда и экологической безопасности работников;

повышение жизненного уровня работников;

поддержание социальной стабильности в организациях отрасли;

обеспечение социально-экономической защиты работников отрасли;

соблюдение трудовых прав работников.

5. Концерн признает Профсоюз единственным полномочным представителем работников отрасли – членов Профсоюза в коллективных переговорах и при заключении, изменении и (или) дополнении, прекращении Соглашения.

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

7. Настоящее Соглашение заключено на 2024 – 2027 годы. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует до принятия нового, но не более трех лет.

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

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

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

Разногласия Сторон рассматриваются на заседании Совета по трудовым и социальным вопросам Концерна (далее - Совет по трудовым и социальным вопросам).

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

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

Данное Соглашение открыто для присоединения к нему организаций, которые в дальнейшем будут включены в состав Концерна.

В случае отсутствия в организации коллективного договора Соглашение имеет обязательную силу, при принятии такого совместного решения нанимателями и профсоюзными организациями.

12. Настоящее Соглашение устанавливает минимальные социально-трудовые гарантии и преимущества для работников организаций, входящих в состав Концерна, и служит основой при заключении коллективных договоров.

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

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

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

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

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

Распространение действия положений коллективного договора, предусматривающих дополнительные, по сравнению с законодательством гарантии, компенсации, выплаты социального характера, на работников, от

имени которых он не заключался (не членов Профсоюза, в том числе вновь принятых), производится согласно следующей процедуре:

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

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

Работники организации, не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту прав и интересов, а также выплаты из профсоюзного бюджета, предоставляемые профсоюзной организацией по обстоятельствам, принятым на себя коллективным договором.

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

14. Стороны признают необходимым заключать коллективные договоры в организациях всех форм собственности, обязуются оказывать организационным структурам Профсоюза всестороннее содействие в развитии социального партнерства и признают, что на переговорах по заключению коллективных договоров интересы работников представляет и защищает профсоюзная организация, входящая в Профсоюз.

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

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

15. Концерн представляет Соглашение, изменения и (или) дополнения в него для регистрации в Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь в месячный срок после подписания Сторонами.

16. Стороны доводят текст Соглашения, изменения и (или) дополнения в него до организаций, входящих в состав Концерна, для реализации.

Заключая Соглашение, Стороны договорились о следующем:

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СТАБИЛЬНОЙ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИЙ

17. Признавая, что развитие и укрепление экономического потенциала организаций является основой повышения благосостояния работников и

отвечает интересам Сторон, добиваться увеличения объемов выпускаемой продукции и повышения ее качества, роста производительности труда, осуществления модернизации и технического перевооружения производства, совершенствования маркетинга, эффективного использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов.

18. Концерн обязуется:

18.1. Вносить в Правительство предложения по совершенствованию налогового законодательства, стабилизации финансового положения организаций, входящих в состав Концерна.

18.2. Координировать работу по разработке и реализации в организациях мероприятий по повышению конкурентоспособности выпускаемой продукции, расширению рынков сбыта.

18.3. Способствовать развитию внешнеэкономической деятельности организаций, созданию условий для привлечения и эффективного использования иностранных инвестиций.

18.4. Своевременно предпринимать меры по предупреждению экономической несостоятельности организаций, их финансовому оздоровлению, используя в полном объеме досудебные процедуры. Принимать меры по предотвращению банкротства и необоснованной реорганизации платежеспособных организаций. Информировать Профсоюз при подготовке решений о продаже, ликвидации или банкротстве организаций.

19. Концерн и наниматели обязуются:

19.1. Принимать меры, обеспечивающие выполнение показателей прогноза социально-экономического развития.

19.2. Обеспечивать проведение единой научно-технической и экономической политики в лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности, направленной на повышение качества и конкурентоспособности продукции (работ, услуг).

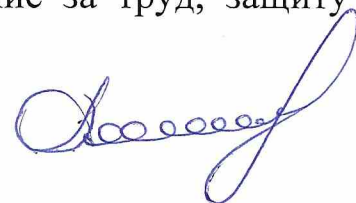
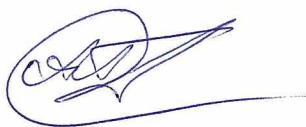
19.3. Способствовать проведению постоянной работы по финансовому оздоровлению организаций, обеспечению их безубыточной работы в целях сохранения постоянной занятости работников, повышению размеров оплаты труда.

20. Стороны обязуются содействовать обеспечению организациями отрасли экономного и рационального использования топливно-энергетических и материальных ресурсов.

ОПЛАТА ТРУДА. ЗАЩИТА ЖИЗНЕННОГО УРОВНЯ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению:

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



22. Все вопросы установления и изменения форм, систем и размеров оплаты труда работников, в том числе стимулирующих и компенсирующих выплат, порядок и размеры оказания материальной помощи, индексации заработной платы, а также использования чистой прибыли решать по согласованию с профсоюзной организацией.

Все положения, регулирующие данные вопросы, прилагаются к коллективным договорам и являются их неотъемлемой частью, за исключением Правил внутреннего трудового распорядка.

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

Формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе стимулирующие (надбавки, премии, бонусы и иные выплаты) и компенсирующие (доплаты в соответствии со статьями 62, 67, 69 и 70 ТК и иные выплаты) выплаты, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов и трудового договора.

В случае применения в организации тарифной системы оплаты труда тарифные ставки (тарифные оклады) работников коммерческих организаций повышаются нанимателями в зависимости от эффективности хозяйствования и в пределах имеющихся финансовых возможностей.

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

25. Наниматели гарантируют:

25.1. В контрактах, заключаемых с работниками в соответствии со статьей 261-2 Трудового кодекса в качестве дополнительной меры стимулирования труда предусматривать повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 10 процентов.

Производить доплаты за каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов) не ниже 30 процентов часовой тарифной ставки (тарифного оклада) работника.

Наниматели в соответствии с коллективными договорами за счет собственных средств могут повышать размеры доплат за работу в ночное время.

25.2. Обеспечивать полноту, своевременность и периодичность выплаты начисленной заработной платы. Конкретные дни выплаты заработной платы



определяются коллективными договорами, но не реже двух раз в месяц и, как правило, не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным.

25.3. В случае задержки выплаты заработной платы на один календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным в коллективном договоре, индексировать в соответствии с индексом потребительских цен.

25.4. Увеличение размеров оплаты труда осуществлять по мере роста объемов производства и реализации продукции, повышения эффективности хозяйствования и финансового состояния организаций.

25.5. Производить индексацию заработной платы работников в связи с инфляцией при превышении пятипроцентного порога индекса потребительских цен, в соответствии с коллективными договорами организаций, но не менее нормативов, устанавливаемых Правительством Республики Беларусь для организаций, финансируемых из бюджета.

25.6. При заключении коллективных договоров предусматривать сохранение и рост реальной заработной платы по организации и всем категориям работников.

25.7. Не допускать снижения уровня средней заработной платы по организации ниже уровня 150 процентов минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь.

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

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

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

25.10. Увеличивать удельный вес оплаты труда по тарифным ставкам (тарифным окладам) в размере не менее 65 процентов в составе заработной платы работников.

25.11. Принимать необходимые меры по увеличению удельного веса заработной платы в себестоимости продукции за счет снижения и перераспределения в пользу заработной платы издержек производства.

25.12. Устанавливать пониженные нормы выработки для инвалидов, молодых специалистов, молодых рабочих (служащих), беременных женщин, а также работникам, постоянно работающим на территории с радиоактивным загрязнением свыше 10 Ки/км², не менее чем на 10 процентов.

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

законодательством.

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

25.14. Способствовать применению в организациях эффективных и гибких систем оплаты труда, учитывающих вклад каждого работника в конечные результаты деятельности организации и направленные на мотивацию высокопроизводительного труда.

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

26. Рекомендовать нанимателям включать в коллективные договоры положения, предусматривающие развитие системы стимулирования и поощрения работников за высокие достижения в области качества.

27. Профсоюз и его организационные структуры обязуется осуществлять общественный контроль за полнотой и своевременностью выплаты начисленной заработной платы в организациях, входящих в состав Концерна, а Наниматели обеспечивать условия для его проведения.

РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

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

Продолжительность рабочего дня и рабочей недели в организациях, входящих в состав Концерна, устанавливать в соответствии с законодательством по согласованию с профсоюзной организацией.

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

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

29. Установление неполного рабочего времени по инициативе нанимателя производить при наличии обоснованных производственных, организационных или экономических причин по предварительному письменному согласованию с профсоюзной организацией не позднее, чем за один месяц и с обязательным предупреждением работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц, если иное не предусмотрено законодательством о труде.

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

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

в состав Концерна, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, продолжительность неполного рабочего времени не может быть менее 20 часов в неделю, при этом такой период не должен превышать трех месяцев.

32. Наниматели обязуются:

32.1. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда, дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

32.3. В контрактах, заключаемых с работниками в соответствии со статьей 261-2 Трудового кодекса, в качестве дополнительной меры стимулирования труда предусматривать дополнительный поощрительный отпуск не менее 2-х календарных дней.

32.4. Предоставлять социальные отпуска:

по беременности и родам;

по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

в связи с получением образования;

в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

при переезде на новое место жительства;

по уважительным причинам личного и семейного характера.

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

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

32.6. При составлении графика трудовых отпусков запланировать отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное для него время в случаях, предусмотренных законодательством, а также работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 14 лет.

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

32.8. При необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии, наниматель вправе с письменного согласия работника (работников) предоставить ему (им) отпуск (отпуска) с частичным сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (тарифного оклада) в соответствии с коллективным договором.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны установили:

33. Наниматели, в соответствии с республиканской программой занятости населения разрабатывают мероприятия по созданию новых рабочих мест, обеспечению полной и продуктивной занятости работников, оказывают помощь в трудоустройстве или переподготовке высвобождаемых при сокращении численности или штата работников.

34. За счет собственных средств наниматели обеспечивают профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку, а также обучение смежным профессиям работников организаций.

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

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

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

36. Работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией организации, оказывать, по возможности, содействие в трудоустройстве на образуемые

рабочие места на базе имущества и площадей ликвидируемых организаций, а также в другие организации Концерна.

37. 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, Концерн и наниматели информируют об этом Профсоюз и первичные профсоюзные организации не позднее, чем за три месяца и совместно разрабатывают меры, направленные на содействие занятости и соблюдение прав подлежащих высвобождению работников.

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

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

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

работникам, в семье которых нет других трудоспособных членов семьи; имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье);

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

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

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

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

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

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

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

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

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

41. 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 заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

42. Организации в соответствии с коллективными договорами за счет собственных средств могут оказывать материальную помощь высвобождаемому по сокращению численности или штата работнику.

43. При переводе работников, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределённый срок, на контракт, контракт с работником заключается на срок не менее трех лет, если работники не выразили иное мнение.

44. При намерении нанимателя перевести работника, с которым был заключен трудовой договор на неопределенный срок, на контрактную форму найма или заключить новый контракт, одновременно с уведомлением об этом работнику вручается проект контракта.

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

46. В соответствии с коллективными договорами наниматели продлевают контракты с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительной и трудовой дисциплины, на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

В соответствии с коллективными договорами наниматели по истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу, заключают новые контракты с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, с письменного согласия работника на срок не менее трех лет, а с работниками, имеющими, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию, с их согласия – на максимальный срок.

47. В коллективных договорах предусматривать дополнительные гарантии (социальный пакет) работникам, заключившим контракт сроком на 5 лет.

48. Наниматель с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, по истечению срока действия контракта вправе заключить с работником трудовой договор на неопределенный срок.

49. В случае заключения с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, проработавшим у данного нанимателя не менее пяти лет, по окончании срока действия контракта трудового договора на неопределенный срок, не допускать снижения такому работнику достигнутого размера оплаты труда.

50. При увольнении по истечению срока контракта, в случае если такое решение принято нанимателем, работнику, не допускающему нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, выплачивать выходное пособие в случаях и размерах, определяемых коллективными договорами организаций.

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

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

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

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

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

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

исполнительской и трудовой дисциплины, до достижения совершеннолетия находящихся у них на иждивении детей, а также (или) до окончания обучения их детьми, на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего или среднего специального образования, если иное не предусмотрено законодательством.

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

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

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

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны установили:

58. 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, наниматели выплачивают работнику выходное пособие с учетом стажа работы в размерах, определяемых коллективным договором, но не менее 1/2 среднемесячной заработной платы.

Данное пособие выплачивается работнику однократно.

59. Наниматели и профсоюзные организации принимают участие в удешевлении путевок в детские оздоровительные лагеря для работников организаций, оказывают материальную помощь к началу учебного года многодетным, малообеспеченным семьям, и другим категориям работников, дети которых идут в 1 класс, в размерах в соответствии с коллективным договором.

60. Рекомендовать организациям для работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, в порядке и на условиях, установленных коллективными договорами, осуществлять строительство или приобретение

жилья, предоставлять займы, оказывать материальную помощь работникам, признанным в установленном порядке нуждающимися в улучшении жилищных условий на строительство (реконструкцию) и приобретение жилья.

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

Культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные и спортивно-массовые мероприятия проводить совместно с нанимателями, социальными партнерами, Профсоюзом и его организационными структурами.

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

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

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

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

63. Рекомендовать вводить в штат организаций, входящих в состав Концерна, должности инструктора-методиста по физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой работе в соответствии с законодательством и согласно нормативам, установленным Министерством спорта и туризма Республики Беларусь в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21.07.2006 № 916 «О мерах по дальнейшему совершенствованию массовой физкультурно-оздоровительной и спортивной работы».



64. Предусматривать в коллективных договорах организаций меры морального и материального поощрения работников, принимающих активное участие в спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятиях, туристических слетах, культурных и образовательных мероприятиях, проводимых в организации, отрасли.

65. Проводить постоянную работу по организации оздоровления работников.

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

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

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

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

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

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

69.1. В контрактах, заключаемых с молодыми специалистами, молодыми рабочими (служащими) в соответствии со статьей 261-2 Трудового кодекса, в качестве дополнительных мер стимулирования труда предусматривать повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 20 процентов и дополнительный поощрительный отпуск не менее двух календарных дней с сохранением среднего заработка.

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

69.3. Принятым в организации молодым специалистам, молодым рабочим (служащим) из числа детей-сирот оказывать единовременную материальную помощь в размере не менее 10 базовых величин.

69.4. Компенсировать на протяжении трех лет молодым специалистам, молодым рабочим (служащим) расходы по найму, в том числе арендного жилья, или проживанию в общежитии в размере не менее трех базовых величин в месяц, но не более фактических затрат, при условии, когда организация не предоставила жилье данной категории специалистов.

69.5. Предоставлять молодым специалистам, молодым рабочим (служащим) долгосрочные займы на строительство и приобретение жилья.

Размеры, порядок предоставления займов устанавливаются организациями в соответствии с коллективными договорами.

69.6. Направлять молодым специалистам, молодым рабочим (служащим) на учебу в высшие и средне-специальные учебные заведения. Производить оплату за обучение в профильных учебных заведениях в соответствии с условиями коллективных договоров.

69.7. Продолжить развитие в организациях института наставничества.

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

69.8. Работникам после окончания срока обязательной работы по распределению (направлению на работу) в качестве дополнительных мер стимулирования труда предусматривать повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 30 процентов и дополнительный поощрительный отпуск не менее двух календарных дней с сохранением среднего заработка.

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

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

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

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

69.10. Работникам, принятым на прежнее место работы после прохождения срочной военной службы, производить единовременную выплату помимо выплат, установленных законодательством, в размере:

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

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

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

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

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

70. Наниматели и Профсоюз обязуются:

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

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

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

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

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

ОХРАНА ТРУДА

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

71. Обеспечить совершенствование систем управления охраной труда в организациях отрасли, 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, внедрение принципов Концепции «нулевого травматизма».

71.1. Осуществлять контроль:

за соблюдением законодательства об охране труда, настоящего соглашения, локальных правовых актов по вопросам охраны труда, утверждаемых (согласуемых) сторонами;

за своевременным расследованием, оформлением и учетом несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также выполнением мероприятий

по устранению их причин.

71.2. Содействовать развитию и совершенствованию системы социального страхования, а также схем добровольного страхования дополнительных пенсий и медицинских расходов.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

73. Вносить предложения по изменению и дополнению Списков производств, работ, профессий рабочих, должностей служащих и показателей, дающих право на пенсионное обеспечение по возрасту за работу с особыми условиями труда, и Списка производств, цехов, профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени.

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

75. Осуществлять контроль за обеспечением безопасных и здоровых условий труда, выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, а также, с учетом условий труда и характера производства, оборудованим санитарно-бытовых помещений, комнат и мест приема пищи, передвижными обогревательными домиками, организацией питьевого водоснабжения, в том числе обеспечения работающих подсолонной газированной или минеральной водой.

Осуществлять контроль за исполнением совместных (утверждаемых или согласуемых) нормативных актов по вопросам охраны труда, укрепления производственной и трудовой дисциплины.

76. Ежеквартально проводить анализ результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, разработку и реализацию мер по их профилактике.

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

78. Наниматели обязуются:

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

78.2. Производить выплату из средств нанимателя семье погибшего по

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

В коллективном договоре предусмотреть порядок и сроки осуществления указанной выплаты.

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

Приоритетность в использовании данных выплат отдавать для лечения и реабилитации потерпевшего, включая расходы на платное лечение и консультации, оздоровление в санаториях, приобретение необходимых лекарств, протезов, слуховых аппаратов и др.

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

78.4. Указанные в пунктах 78.2. и 78.3. выплаты могут производиться частями, в период не более шести месяцев со дня принятия нанимателем решения о выплате единовременной материальной помощи, или в более длительные сроки, согласованные с потерпевшей стороной.

78.5. Указанные в пунктах 78.2. и 78.3. выплаты не производятся в случае нахождения потерпевшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

78.6. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

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

78.8. Производить оздоровление работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, в соответствии с медицинским заключением по результатам периодического медицинского осмотра. Выявлять совместно с органами здравоохранения и проводить оздоровление работающих в зонах радиоактивного загрязнения. Для этих целей определить коллективным

договором процент дополнительных средств.

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

78.10. Предусматривать в коллективных договорах меры морального и материального поощрения общественных инспекторов по охране труда, не допускать их увольнения по инициативе нанимателя без согласия профсоюзного комитета.

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

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

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

Направлять после окончания расследования несчастного случая копию акта формы Н-1, НП или ПЗ-1 представителю Профсоюза, который принимал участие в расследовании несчастного случая.

78.14. Информировать работающих о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и коллективным договором.

Осуществлять обязательное страхование работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

Осуществлять контроль за уровнями и концентрациями вредных производственных факторов.

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

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

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

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

Осуществлять моральное и материальное стимулирование работников за соблюдение требований охраны труда, активное участие в решении вопросов охраны труда, укрепления трудовой и производственной дисциплины.

Осуществлять пропаганду и внедрение передового опыта безопасных методов и приемов труда и сотрудничество с работниками, Профсоюзом в области охраны труда.

78.17. Создавать условия для обеспечения работников организаций горячим питанием.

Организовывать в соответствии с установленными нормами санитарно-бытовое обеспечение, медицинское обслуживание работников.

78.18. Производить выплаты на удешевление питания работникам организаций в соответствии с утвержденным в коллективном договоре перечнем.

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

78.20. Работникам, работающим на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях и производственных помещениях, где температура ниже санитарных норм, с наступлением холодного периода года (с 1 октября по 30 апреля) наниматель выдает утепленную спецодежду и спецобувь, а с наступлением теплого периода обеспечивает хранение выданной спецодежды и спецобуви до следующего сезона.

78.21. В случаях установления аномально жаркой погоды по согласованию с профкомом в организации принимаются профилактические меры по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, в том числе установление неполного рабочего времени, установление дополнительных перерывов.

78.22. Работникам, выполняющим работы на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года, а также отдельные виды работ, наряду с перерывом для отдыха и питания предоставлять дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах). Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определять правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором.

78.23. Не допускать к работе, отстранять от работы в соответствующий день (смену), не допускать к выполнению работ, отстранять от выполнения

работ работающего, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работ.

78.24. Не допускать к работе, отстранять от работы в соответствующий день (смену) работника, не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда, не использующего средства индивидуальной защиты, не прошедшего медицинский осмотр, в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

78.25. Выделять в необходимых объемах финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, планами мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

78.26. Организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и предсменных (перед началом работы, смены) медицинских осмотров, освидетельствование работников, занятых выполнением работ с повышенной опасностью, на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья.

79. Профсоюз обязуется:

79.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением нанимателями требований законодательства о труде и охране труда, участвовать в периодическом контроле по охране труда, расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

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

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

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ

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

82. Вопросы реорганизации, приватизации и ликвидации организаций, перепрофилирования, закрытия и отчуждения под иные цели социально-культурных объектов рассматривать с участием Профсоюза в части защиты

трудовых, социально-экономических прав и интересов работников.

83. Содействовать сохранению действующей профсоюзной организации при реструктуризации и реорганизации, смене формы собственности, собственника имущества организации.

84. В случае приватизации организации и приобретения права собственности инвесторами в инвестиционных договорах предусматривать обязательства по обеспечению занятости работающих на том же уровне, что и до приватизации, с сохранением в течение не менее 6 месяцев гарантий и льгот, не ниже предусмотренных действующим Соглашением, коллективным договором, до принятия нового соглашения, коллективного договора.

85. Обеспечение правовых гарантий деятельности профсоюзных органов.

85.1. Предоставлять в соответствии с коллективными договорами организаций в безвозмездное пользование профсоюзным организациям оборудование, помещения, транспортные средства, средства связи и создавать условия, необходимые для осуществления профсоюзной деятельности в соответствии с действующим законодательством.

85.2. Предоставлять возможность (время) членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных органов, и производить выплату членам Профсоюза в размере среднего заработка при направлении на профсоюзную учебу, в порядке и на условиях, предусмотренных локальными правовыми актами.

85.3. Обеспечивать информацией о состоянии дел в отрасли, в организациях.

85.4. 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 основной работы, производить только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, и общественными инспекторами по охране труда – с согласия профсоюзного органа организации, в которой они состоят на профсоюзном учете.

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

85.6. После окончания полномочий работникам, освобожденным от основной работы, вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, наниматели гарантируют прежнюю либо равноценную работу. Контракт с такими работниками заключать на срок не менее 3-х лет.

85.7. Сохранять за работниками, избранными в профсоюзные комитеты организаций, на время их работы социальные гарантии, предусмотренные Соглашением и коллективными договорами организаций.

85.8. Предусматривать в коллективных договорах выплаты (надбавки) из средств нанимателя не освобожденному от основной работы председателю профсоюзного комитета и общественным инспекторам по охране труда за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

85.9. Наниматели ежемесячно отчисляют профсоюзным организациям денежные средства для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий организаций, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы.

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

86. Концерн, наниматели признают за Профсоюзом, а также его организационными структурами, право на ведение с ними переговоров в сфере труда и социальных гарантий и заключение соответствующих соглашений (коллективных договоров).

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

87. Премирование, выплату надбавок, доплат, вознаграждений за выслугу лет и по итогам работы освобожденным работникам профсоюзных комитетов профсоюзных организаций производить за счет собственных средств организаций в порядке, размерах и на условиях, установленных коллективными договорами для работников данных организаций.

88. Профсоюз обязуется:

88.1. Содействовать стабилизации и эффективности работы организаций Концерна.

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

88.3. Принимать меры по улучшению условий труда, быта и оздоровления трудящихся.

88.4. По просьбе своих членов Профсоюза с целью защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов обращаться в суд с иском

заявлением, а также участвовать в судебных заседаниях с объемом полномочий, предусмотренных гражданским процессуальным законодательством.

88.5. Содействовать реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в коллективах работников, укреплению трудовой дисциплины.

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

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

90. Стороны не менее двух раз в год подводят итоги выполнения Соглашения и коллективных договоров организаций на совместных заседаниях Совета по трудовым и социальным вопросам.

91. В случае невыполнения или нарушения настоящего Соглашения, каждая из Сторон может инициировать созыв Совета по трудовым и социальным вопросам, при необходимости с участием независимых экспертов и приглашением заинтересованных руководителей организаций и представителей Концерна, решение которого может являться основанием для привлечения к ответственности должностных лиц, виновных в невыполнении обязательств.

Председатель Белорусского производственно-торгового концерна лесной, деревообработывающей и целлюлозно-бумажной промышленности



А.А. Пшённый

« 23 » 04 2024 г.

Председатель Белорусского профессионального союза работников леса и природопользования



Ч.С. Гоева

« 23 » 04 2024 г.