



**ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ И
ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И
БЕЛОРУССКИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СОЮЗОМ РАБОТНИКОВ
ЛЕСА И ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ
НА 2024 – 2027 ГОДЫ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Министерство природных ресурсов и охраны окружающей среды Республики Беларусь (далее – Минприроды) и Белорусский профессиональный союз работников леса и природопользования (далее – Профсоюз), именуемые в дальнейшем Стороны, в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс), Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-XII «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 2019-2021 годы (продлено на 2022-2024 годы), заключили настоящее Тарифное соглашение (далее – Соглашение), определяющее согласованные позиции Сторон по основным направлениям регулирования отношений в социально-трудовой сфере и обеспечению стабильной и эффективной деятельности Минприроды, областных и Минского городского комитетов природных ресурсов и охраны окружающей среды и организаций, подчиненных Минприроды (далее, если не определено иное, – организации).

1.2. Настоящее Соглашение устанавливает минимальные социально-трудовые гарантии и преимущества для работников организаций.

Нормы Соглашения не распространяются на случаи, когда в соответствии с законодательством не могут быть предоставлены отдельные льготы и преференции.

Наниматели не вправе в коллективных договорах ухудшать нормы и положения, предусмотренные настоящим Соглашением.

Коллективными договорами могут быть предусмотрены более высокие, по сравнению с Соглашением, гарантии, льготы и нормы, соответствующие возможностям и зависящие от результатов работы организаций.

1.3. Нормы Соглашения применяются в организациях, и распространяются на работников организаций, – членов отраслевого профсоюза, а также на работников, освобожденных от работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах.

На государственных гражданских служащих, работников, осуществляющих обеспечение деятельности и техническое обслуживание государственных органов, работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (далее – работники бюджетных организаций), действие Соглашения будет распространяться в части положений, не противоречащих актам законодательства, регулирующим оплату их труда.

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 в праве 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.

1.4. Стороны считают необходимым заключать коллективные договоры в организациях и признают, что на переговорах по заключению коллективных договоров интересы трудовых коллективов представляют и защищают профсоюзные комитеты.

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, стороны считают необходимым создавать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей профсоюза и нанимателя.

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

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

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 Минприроды (далее - отраслевой Совет).

Вносимые в Соглашение изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с настоящим Соглашением и законодательством. В случае изменения законодательства настоящее Соглашение действует в части, не противоречащей законодательству.

1.6. Соглашение не прекращает действие при изменении названия Сторон. В случае реорганизации или смены руководителей Минприроды или Профсоюза Соглашение сохраняет свое действие в течение срока, на который оно заключено.

1.7. Профсоюз обязуется:

1.7.1. оказывать содействие в выполнении поставленных перед Минприроды задач по обеспечению устойчивой работы в организациях, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, вносить в соответствующие государственные органы предложения по изменению норм законодательства, направленные на улучшение положения работников;

1.7.2. осуществлять мониторинг за соблюдением законодательства о занятости, в том числе по вопросам приема, увольнения, предоставления льгот и гарантий при высвобождении работников;

1.7.3. оказывать членам профсоюза необходимую помощь по правовым и экономическим вопросам, участвовать в разрешении коллективных трудовых споров, добиваться реализации мер, направленных на повышение социальной защищенности работников – членов профсоюза, обеспечение безопасных условий труда и достойной его оплаты.

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

1.8. Стороны вносят в установленном порядке в адрес Правительства Республики Беларусь, других государственных органов предложения по обеспечению стабильной работы организаций.



2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СТАБИЛЬНОЙ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИЙ

2.1. Минприроды:

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

2.1.2. совершенствует структуру управления, организацию производства, добивается рационального, эффективного использования кадров, повышения благосостояния работников.

2.2. Стороны:

2.2.1. способствуют достижению экономической эффективности работы организаций, росту производительности труда, экономии всех видов ресурсов в организациях;

2.2.2. проводят работу по разработке предложений, направленных на совершенствование структуры в организациях.

2.3. Профсоюз содействует достижению экономической эффективности работы, росту производительности труда, экономии сырьевых и энергетических ресурсов, выполнению программ, планов, стратегий в области охраны окружающей среды и рационального использования природных ресурсов, повышению мотивации к труду, укреплению трудовой 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», добивается реализации мер, направленных на обеспечение безопасных условий труда, повышение социальной защищенности трудящихся.

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны установили:

3.1.1. наниматели обеспечивают профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку работников в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, коллективными договорами, Соглашением, трудовыми договорами;



3.1.2. массовое высвобождение работников, связанное с рационализацией производства, совершенствованием организации труда, ликвидацией, реорганизацией организаций, полной или частичной приостановкой производства по инициативе нанимателя, собственника или уполномоченного им органа управления, может осуществляться при условии предварительного (не позднее чем за три месяца) уведомления в письменной форме соответствующих профсоюзных органов и проведения с ними переговоров по вопросу соблюдения прав работников.

Наниматели принимают меры по максимально возможному сохранению рабочих мест, оказывают помощь в трудоустройстве высвобождаемых работников. При создании новых рабочих мест в первую очередь обеспечивают работой высвобождаемых работников;

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

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 без сохранения заработной платы (по договоренности с нанимателем – с сохранением заработной платы) для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей;

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

Одновременно с уведомлением о намерении нанимателя перевести работника на контракт или заключить с ним новый контракт вручают работнику проект контракта.

Письменно предупреждают работников о решении нанимателя по продолжению или прекращению с ним трудовых отношений не позднее, чем за месяц до истечения срока действия контракта;

3.1.5. наниматели продлевают по соглашению сторон контракты с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, с их согласия – до истечения максимального срока действия контракта, заключают новые контракты, с их согласия – на срок не менее трех лет, а с работниками,

имеющими, кроме того, длительный стаж работы в организациях (не менее 10 лет в пределах одной организации) и высокий профессиональный уровень и квалификацию – на максимальный срок.

Условия отнесения работников к имеющим высокий профессиональный уровень определяются в коллективном договоре.

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

3.1.6. 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;

3.1.7. наниматели вправе заключать (продлевать) контракты с одинокими родителями, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на максимальный срок (до максимального срока), если они не выразили свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок;

3.1.8. наниматели вправе заключать 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 (не допускающим) нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на максимальные сроки с ее (его) согласия;

3.1.9. наниматели с согласия работников обязаны продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт:

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, – на срок не менее чем до окончания указанных отпусков;

с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за

ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет;

3.1.10. наниматели с согласия работника продлевают (заключают новые) контракты с работниками:

которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, не имеющими не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на срок не менее чем до достижения ими общеустановленного пенсионного возраста;

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

с беременными женщинами;

женщинами, имеющими ребенка в возрасте до трех лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет);

3.1.12. наниматели не допускают незаконного и необоснованного сокращения численности или штата работников;

3.1.13. в случае сокращения численности или штата работников организаций наниматели принимают следующие меры:

используют естественное сокращение рабочих мест;

не принимают новых работников;

по возможности создают новые рабочие места;

максимально используют внутренние переводы подлежащих высвобождению работников на свободные рабочие места (вакансии) в организации и ее филиалах;

3.1.14. наниматели предоставляют преимущественное право (при прочих равных условиях) на оставление на работе, кроме предусмотренных законодательством оснований, при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников (за исключением привлеченных к дисциплинарной ответственности за нарушение производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины):

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

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

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

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

3.1.15. наниматели осуществляют досрочное расторжение контракта по требованию работника в случае его болезни и (или) 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;

3.1.16. наниматели предусматривают в контрактах, заключаемых с работниками в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса, дополнительный поощрительный отпуск до 5-ти календарных дней с сохранением среднего заработка;

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

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

3.1.19. 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;

3.1.20. расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42 Трудового кодекса, кроме пункта 3, абзацев третьего, четвертого, шестого - восьмого пункта 7) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления профсоюзного комитета 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.

В случаях, предусмотренных коллективными договорами, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия профсоюзного комитета организации за исключением расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным абзацами третьим, седьмым и восьмым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны пришли к соглашению:

4.1.1. проводить совместную работу, направленную на обеспечение права работника на справедливое и достойное вознаграждение за труд, с учетом выполненной работы в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации, защиту экономических и социальных интересов;

4.1.2. 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 прибыли, остающейся в распоряжении предприятия решать по согласованию с профсоюзом. Все положения, регулирующие данные вопросы, прилагаются к коллективным договорам и являются их неотъемлемой частью;

4.1.3. 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;

4.1.4. стороны исходят из того, что тарифные ставки (тарифные оклады), организаций, подчиненных Минприроды, устанавливаются в соответствии с государственными гарантиями по оплате труда и действующими в отрасли условиями оплаты труда;

4.1.5. обеспечивать установление тарифных ставок (тарифных окладов), окладов, стимулирующих и компенсирующих выплат, материальной помощи, осуществление других выплат в соответствии с

законодательством, нормативными правовыми актами и локальными правовыми актами нанимателей;

4.1.6. принимать меры по повышению размеров оплаты труда работников в течение срока действия Соглашения и росту реальной и номинальной среднемесячной заработной платы по организациям в соответствии с доводимыми показателями.

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;

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

4.2. Стороны установили, что:

4.2.1. оплата труда работников бюджетных организаций производится на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку и тарифную сетку.

Оплата труда работников коммерческих организаций производится на основе тарифных ставок (тарифных окладов), определяемых коллективным договором или нанимателем, сформированных с применением тарифной ставки первого разряда;

4.2.2. тарифная ставка первого разряда, действующая в коммерческой организации, повышается нанимателями в зависимости от эффективности хозяйствования и в пределах имеющихся финансовых возможностей;

4.2.3. в контрактах, заключаемых с работниками коммерческих организаций в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса, в качестве дополнительной меры стимулирования труда предусматривать повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 10 процентов;

4.2.4. в контрактах, заключаемых с работниками бюджетных организаций в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса, в качестве дополнительной меры стимулирования труда предусматривать надбавку в размере не менее 10 процентов оклада.

4.3. Наниматели устанавливают надбавки рабочим к тарифным ставкам за профессиональное мастерство.

Конкретные размеры и условия выплаты надбавки предусматриваются в локальном правовом акте, исходя из условий производства и критериев профессионального мастерства.

4.4. Наниматели обеспечивают в соответствии с действующим законодательством:

доплату работникам за работу в ночное время;
доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

4.5. Работникам производятся стимулирующие и компенсирующие выплаты в порядке и размерах, предусмотренных в локальном правовом акте нанимателя, установленные по согласованию с профсоюзом.

Работникам бюджетных организаций производятся стимулирующие и компенсирующие выплаты, осуществляется единовременная выплата на оздоровление, как правило, при уходе в трудовой отпуск, оказывается материальная помощь.

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

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

4.8. 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.) оплата простоя работникам производится в размере не менее 2/3 тарифной ставки (тарифного оклада), оклада за весь период остановки производства.

Конкретный размер оплаты простоя в коммерческих организациях определяется в коллективном договоре.

4.9. Наниматели создают в организациях резервный фонд заработной платы за счет отчислений от прибыли, остающейся после

налогообложения. Конкретный размер резервного фонда, порядок его создания и использования определяется коллективным договором, но не ниже размера, установленного законодательством.

4.10. Организации обеспечивают полноту и своевременность выплаты начисленной заработной платы.

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

4.11. 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 бюджетных организаций.

4.12. Наниматели принимают меры по недопущению неоправданной дифференциации в оплате труда, сокращению расслоения работников по уровню заработной платы.

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

4.14. Оплата труда руководителей организаций производится в соответствии с законодательством и условиями контрактов, заключенных с ними.

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

4.16. При выполнении общественной работы в интересах коллектива устанавливать председателям профкомов надбавки за выполнение особо важных (срочных) работ в соответствии с законодательством. Поощрять из прибыли, остающейся в распоряжении организации, наиболее отличившихся членов профсоюза.

4.17. Профсоюз обязуется отстаивать интересы членов профсоюза в вопросах оплаты труда, социально-экономических прав в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Стороны установили:

5.1.1. в организациях использовать денежные средства в соответствии с коллективными договорами с учетом финансового положения на:

поддержку и оказание материальной помощи работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, пострадавшим от стихийного

бедствия, несчастных случаев или тяжелой болезни, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

материальную помощь к началу учебного года семьям, имеющим детей школьного возраста;

материальную помощь к трудовому отпуску, в том числе на санаторно-курортное лечение работникам;

премирование в связи с юбилейными датами, профессиональными и государственными праздниками;

заготовку овощей и удешевления питания;

выплату работникам единовременного пособия при достижении общеустановленного пенсионного возраста и в связи с уходом на пенсию в размере месячного тарифного оклада (тарифной ставки);

иные цели, не запрещенные законодательством;

5.1.2. наниматели:

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

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

5.1.3. все социальные гарантии ранее работавшим в организации ветеранам, семьям умерших работников осуществляются в порядке и на условиях, определяемых в коллективных договорах;

5.1.4. выдавать займы, оказывать материальную помощь работникам, признанным в установленном порядке нуждающимися в улучшении жилищных условий, на строительство (реконструкцию) или приобретение жилых помещений в порядке и на условиях, установленных коллективными договорами;

5.1.5. проводить постоянную работу по организации оздоровления работников и их детей в организациях.

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

Освобождать работников от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Количество дней и периодичность их предоставления устанавливаются законодательством;

5.1.6. выделять, при возможности, автотранспорт для организации экскурсий, туристических поездок, рыбной ловли, спортивных соревнований и иных коллективных поездок с возмещением 50% затрат за его использование;

5.1.7. материальная помощь на погребение умерших работников и их близких родственников, их супругов, а также выплаты ранее работавшим в организациях ветеранам оказывать за счет средств этих организаций в соответствии с коллективными договорами;

5.1.8. с учетом финансово-экономического положения организации принимать меры по оздоровлению работников, в том числе ежегодному оздоровлению работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников организации включаются представители профсоюзного комитета.

5.2. Стороны содействуют закреплению ветеранов, пожилых людей, инвалидов за организациями, в которых они работали.

6. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. стремиться к созданию дополнительных мер стимулирования работающей молодежи;

6.1.2. 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»;

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

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

6.1.5. в контрактах, заключаемых с молодыми специалистами, молодыми рабочими (служащими) в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса, в качестве дополнительных мер стимулирования труда предусматривать:

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

для работников коммерческих организаций – повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 20 процентов, а для работников бюджетных организаций – надбавку в размере не менее 20 процентов оклада;

6.1.6. предусматривать в коллективных договорах с учетом финансового положения:

ежемесячное частичное погашение расходов за наем жилья, в том числе арендного молодым специалистам, молодым рабочим (служащим), распределенным на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченных нанимателем жилыми помещениями;

доплату наставникам за руководство молодыми специалистами, молодыми рабочими (служащими), в целях их адаптации к условиям производства;

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

7. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. установить нормальную продолжительность рабочего времени – 40 часов при пятидневной рабочей неделе.

Для работающих в тяжелых и вредных условиях труда продолжительность рабочей недели устанавливать с учетом специфики производства в соответствии с законодательством о труде;

7.1.2. устанавливать для работников продолжительность обеденного перерыва 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;

7.1.3. особенности режима рабочего времени предусматривать локальными правовыми актами.

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

7.1.4. предоставлять трудовые отпуска (основной, дополнительные) и социальные отпуска (по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, в связи с обучением, в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС, по уважительным причинам личного и семейного характера) в соответствии с законодательством о труде.

Трудовые отпуска предоставлять согласно утвержденному графику, согласованному с профсоюзным комитетом организации.

По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором, иными локальными правовыми актами. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней;

7.1.5 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 матери (мачехе), воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет;

7.1.6. предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней. Порядок, условия и продолжительность определяется коллективным договором, а в отношении работников бюджетной организации – Правительством Республики Беларусь;

7.1.7. продолжительность отпусков устанавливать в соответствии с законодательством о труде.

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 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.

Для работников бюджетных организаций сохранение среднего заработка, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год;

7.1.8. принимать меры по снижению потерь рабочего времени, включая профилактическую работу комиссий по борьбе с пьянством и алкоголизмом и проверке соблюдения производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины.

8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Минприроды и Наниматели:

8.1.1. обеспечивают здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте и объекте работ в соответствии с Законом Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда», правилами и нормами по охране труда.

В этих целях:

бесплатно и своевременно выдают работникам спецодежду, спецобувь и прочие средства индивидуальной защиты, согласно Типовым нормам бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты;

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

обеспечивают выполнение плана мероприятий по охране труда;

8.1.2. выделяют средства на финансирование мероприятий по охране труда.

Наниматели применяют меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда;

8.1.3. производят 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 коллективных договорах предусмотреть порядок и сроки осуществления указанной выплаты;

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

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

8.1.5. указанные в подпунктах 8.1.3. и 8.1.4. выплаты могут производиться частями, в период не более шести месяцев со дня принятия нанимателем решения о выплате материальной помощи, или в более длительные сроки, согласованные с потерпевшей стороной;

8.1.6. указанные в подпунктах 8.1.3. и 8.1.4. выплаты не производятся в случае нахождения потерпевшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

8.1.7. проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда один раз в пять лет в соответствии с законодательством;

8.1.8. предоставляют общественным инспекторам по охране труда не менее 2 часов в неделю для осуществления ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождают их от работы на время обучения;

8.1.9. предусматривают в коллективных договорах меры морального и материального поощрения общественных инспекторов по охране труда;

8.1.10. создают условия для обеспечения работников горячим питанием;

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

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

8.3. Стороны вносят в установленном порядке в соответствующие государственные органы предложения об изменении и дополнении актов

законодательства по вопросам охраны труда, в том числе отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты, списков производств, профессий рабочих и должностей служащих, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, сокращенный рабочий день и дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

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

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

8.4. Профсоюз:

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

8.4.2. организует и проводит смотры-конкурсы по охране труда: на лучшего общественного инспектора по охране труда, на лучшую организацию по условиям труда;

8.4.3. осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда;

8.4.4. объективно и всесторонне расследует в установленном порядке случаи производственного травматизма с выявлением причин.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

9.1. Наниматели:

9.1.1. соблюдают права Профсоюза в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», содействуют его деятельности, предоставляют профсоюзным комитетам на основании коллективных договоров, действующих в организациях, в безвозмездное пользование помещения, оборудование, средства связи, транспорт, оргтехнику, а также создают иные необходимые для деятельности профсоюзов условия в соответствии с действующим законодательством;

9.1.2. обеспечивают безналичное перечисление профсоюзных взносов

по их письменным 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);

9.1.3. в соответствии с нормативными правовыми актами, коллективными договорами отчисляют денежные средства профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, туристических и спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры и иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процентов от фонда заработной платы, для бюджетных организаций – не менее 0,15 процента внебюджетных средств в части суммы превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетных организаций;

9.1.4. 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 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;

9.1.5. предоставляют работникам, освобожденным от работы вследствие избрания в профком, равное право пользования социально-экономическими благами, установленными для работников в коллективных договорах;

9.1.6. 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.

9.1.7. расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, предусмотренных пунктом 3, абзацами третьим, четвертым, шестым-восьмым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса)) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, производить только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа – с согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, в которой они состоят на профсоюзном учете;

9.1.8. устанавливают работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, гарантии предоставления прежней или равноценной работы в организации после окончания полномочий на выборной должности в профсоюзном органе;

9.1.9. предоставляют возможность (время) членам профсоюза участвовать в работе профсоюзных органов;

9.2. стороны договорились проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзных организаций в организациях;

9.3. стороны признают право профсоюзных комитетов созывать собрания, конференции.

9.4. Стороны обязуются:

9.4.1. создавать в организациях условия для обеспечения гласности в деятельности Профсоюза.

9.4.2. проводить с участием профсоюзной организации предварительное обсуждение предложений по подготовке проектов локальных правовых актов по вопросам социально-экономической политики, трудовых отношений и социального партнерства.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Контроль за ходом выполнения Соглашения осуществляется отраслевым Советом.

10.2. Стороны предоставляют своевременную и полную взаимную информацию по всем вопросам настоящего Соглашения.

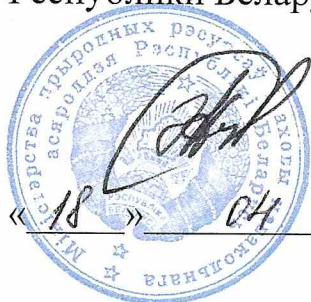
10.3. При выявлении нарушений выполнения Соглашения Стороны обязаны не позднее, чем в 2-недельный срок провести консультации по существу возникших проблем и принять по ним согласованное решение.

10.4. Стороны обязуются не реже двух раз в год рассматривать ход выполнения Соглашения на совместных заседаниях отраслевого Совета.

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

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

Министр природных ресурсов и
охраны окружающей среды
Республики Беларусь



А.П.Худык

« 18 » 04 2024 г.

Председатель Белорусского
профессионального союза
работников леса и
природопользования



Ч.С.Гоева

« 18 » 04 2024 г.