



Тарифное соглашение
между Белорусским производственно-торговым концерном лесной,
деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности и
Белорусским профессиональным союзом работников леса
и природопользования на 2019 - 2021 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, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы.

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 – отраслевой профсоюз), чьи интересы представляет Республиканский комитет Белорусского профессионального союза работников леса и природопользования (далее – Республиканский комитет профсоюза), 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 отраслевой профсоюз единственным полномочным представителем работников отрасли – членов отраслевого профсоюза в коллективных переговорах и при заключении Соглашения.

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

7. Настоящее Соглашение заключено на 2019 – 2021 годы. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует до принятия нового, но не более трех лет.

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 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.

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 нанимателя (руководителя организации), если иное не установлено законодательством, всех работников организации, от имени которых он заключен, а также на работников, освобожденных от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзном органе.

Действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых и др.), при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме.

Вновь принятые работники должны быть ознакомлены с коллективным договором под роспись при приеме на работу.

14. Стороны признают необходимым заключать коллективные договоры в организациях всех форм собственности, обязуются оказывать коллективам, профсоюзным комитетам и 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 отраслевой профсоюз.

15. Концерн представляет Соглашение, изменения и 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 дополнения в него до организаций, входящих в состав Концерна, для реализации.

Закключая Соглашение на 2019-2021 годы, 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 отраслевой 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, повышения заработной платы.



20. Стороны обязуются:

20.1. Содействовать обеспечению организациями отрасли экономического и рационального использования топливно-энергетических и материальных ресурсов.

20.2. Организовать среди организаций, входящих в состав Концерна, отраслевое соревнование за высокие показатели по экономии ресурсов.

ОПЛАТА ТРУДА.

ЗАЩИТА ЖИЗНЕННОГО УРОВНЯ РАБОТНИКОВ

21. Проводить совместную работу, направленную на обеспечение прав работников на справедливое и достойное вознаграждение за труд, защиту экономических и социальных интересов.

22. Все вопросы установления и изменения форм, систем и размеров оплаты труда работников, материального стимулирования, выплат компенсирующего характера, а также использования чистой прибыли решать по согласованию с профсоюзом.

Все положения, регулирующие данные вопросы, прилагаются к коллективным договорам и являются их неотъемлемой частью.

23. Обеспечить выплату заработной платы работникам 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 нормативных правовых актов и трудового договора.

24. Принимать меры по повышению в течение 2019 – 2021 годов реальной и номинальной среднемесячной заработной платы по Концерну.

25. Наниматели гарантируют:

25.1. Повышение тарифных ставок (окладов), установление надбавок за высокие достижения в труде, профессиональное мастерство, доплат за совмещение профессий (должностей), за работу в особых условиях труда производить в размерах и на условиях, предусмотренных в коллективных договорах, но не менее чем установлено действующим законодательством.

Производить доплаты за каждый час работы в ночное время не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника.

25.2. 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.



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

25.4. Увеличение заработной платы осуществлять по мере роста объемов производства и реализации продукции, повышения эффективности хозяйствования и финансового состояния организаций.

25.5. Не допускать снижения размера тарифной ставки первого разряда менее уровня тарифной ставки первого разряда, установленной Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

25.6. 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.

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

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

25.9. Изменение условий оплаты труда, пересмотр норм труда производить с экономическим обоснованием и обязательным письменным согласованием с профсоюзом не менее чем за один месяц до их предполагаемого введения.

25.10. Работникам, направляемым на сельскохозяйственные работы в сельскохозяйственные организации, за счет собственных средств производить доплату до их среднего заработка по основному месту работы за весь период работы в сельскохозяйственных организациях.

25.11. Увеличение удельного веса оплаты труда по тарифным ставкам и должностным окладам в размере не менее 65 процентов в составе заработной платы работников.

25.12. Принятие необходимых мер по увеличению удельного веса заработной платы в себестоимости продукции за счет снижения и перераспределения в пользу заработной платы издержек производства.

25.13. Снижение норм выработки для инвалидов, молодых работников, беременных женщин, а также работникам, выезжающим на работу на территории с радиоактивным загрязнением свыше 10 Ки/км², - не менее чем на 10 процентов.

25.14. Выплачивать работникам компенсации за подвижной и разъездной характер работы.

Перечни профессий и должностей работников, которым устанавливаются компенсации, конкретные размеры, порядок, условия их выплаты определяются коллективными договорами.

25.15. 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.

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

25.17. Наниматели в соответствии с коллективными договорами за счет собственных средств могут повышать размеры доплат за работу в ночное время, вводить доплаты за сменный режим работы.

26. Профсоюз обязуется обеспечить общественный контроль за своевременностью выплаты начисленной работникам заработной платы в организациях Концерна.

РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

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

28. 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 семь календарных дней.

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

30. При установлении по инициативе нанимателя работнику неполного рабочего времени 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.

31. Наниматели обязуются:

31.1. 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.

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

31.3. Предусматривать в контрактах, заключаемых с работниками в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», дополнительный поощрительный отпуск до 5 календарных дней.

31.4. Предоставлять социальные отпуска:

по беременности и родам;

по уходу за детьми;

в связи с обучением;

в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

по уважительным причинам личного и семейного характера:

при вступлении в брак;

при вступлении в брак детей, братьев, сестер;

при рождении ребенка;

при организации похорон близких родственников;

в первый день учебного года для родителей, чьи дети идут в 1 – 4 классы школы;

при переезде на новое место жительства;

в других случаях на основании коллективного договора.

31.5. 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 предоставляется на период санаторно-курортного лечения независимо от сроков, установленных графиком трудовых отпусков, а в случае его использования ранее, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

31.6. Работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 14 лет, предоставлять отпуска в летнее или другое удобное для них время.

31.7. Предоставлять оплачиваемые учебные отпуска работникам, успешно обучающимся на вечерних и заочных отделениях учреждений образования, обеспечивающих получение первого высшего и среднего

специального образования по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами, продолжительностью, определяемой учебными программами, а для работников, не имеющих направления (заявки), – без сохранения заработной платы либо с оплатой, определяемой коллективным договором организации.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

32. 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.

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

34. В случае направления нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда, класса, категории) по профессии, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда (класса, категории) или с его указанием, названным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществляется выплата заработной платы из расчета не менее тарифной ставки первого разряда, установленной в организации.

35. Работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией организации, оказывать, по возможности, содействие в трудоустройстве на вновь образуемые рабочие места на базе имущества и площадей ликвидируемых организаций, а также в другие организации Концерна.

36. 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 Республиканский комитет профсоюза и соответствующие профсоюзные органы не позднее, чем за три месяца и совместно разрабатывают меры, направленные на содействие занятости и соблюдение прав подлежащих высвобождению работников.

37. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5, 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь производится с предварительного согласия профсоюзного комитета организации.

38. В случае сокращения численности или штата работников предпочтением в оставлении на работе, кроме предусмотренных законодательством оснований, дополнительно отдавать следующим категориям работников (за исключением нарушителей 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;

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей;

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, жены 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, мужа которых призваны на срочную военную службу.

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

40. В период срока предупреждения о сокращении работнику предоставляется один свободный день в неделю с сохранением заработной платы для решения вопроса трудоустройства.

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

42. Рекомендовать предусматривать в контрактах, заключаемых с работниками в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, повышение тарифной ставки (должностного оклада) работника не менее чем на 30 процентов и предоставление дополнительного отпуска не менее 3 календарных дней.

43. При переводе работников, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный 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. Наниматели продлевают контракты с работниками, не имеющими не снятых и не погашенных дисциплинарных взысканий 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, высокий профессиональный уровень и квалификацию – на максимальный срок.

47. Наниматели по письменному заявлению работников, не допускающих нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавших у данного нанимателя не менее пяти лет, по окончании срока действия контрактов могут заключать с ними трудовые договоры на неопределенный срок.

48. В случае заключения с работником, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской 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.

49. Наниматели, по просьбе работников, не имеющих нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, извещают их в письменном виде о причине (причинах) непродления (незаключения нового) контракта с ними.

50. При увольнении по истечении срока контракта, в случае если такое решение принято нанимателем, работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, выплачивать выходное пособие в размерах, определяемых коллективными договорами организаций.

51. Наниматели продлевают (заключают новые) контракты с работниками, которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, не имеющими неснятых и непогашенных дисциплинарных взысканий, на срок не менее чем до достижения ими общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на пенсию по возрасту.

52. Контракты с одинокими женщинами, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, отцами, воспитывающими детей без матери, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, заключаются на срок не менее 5 лет, 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 трудовой и исполнительской дисциплины, на максимальные сроки с ее (его) согласия.

54. Сохранять трудовые отношения с работниками (с их согласия), достигшими пенсионного возраста, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской 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 Республики Беларусь.

56. Наниматели досрочно расторгают контракты по требованию работника в случае его болезни и инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту, достижения общеустановленного пенсионного возраста, переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт, необходимости ухода за больным членом семьи, пере-

вода 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.

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

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

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.

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 и профсоюзом.

62. Финансирование мероприятий осуществлять в соответствии с утвержденными положениями и Указом Президента Республики Беларусь

от 01.07.2005 № 300 «О предоставлении и использовании безвозмездной (спонсорской) помощи» с последующими изменениями и дополнениями.

63. При направлении нанимателем работников для участия в отраслевых республиканских, областных спартакиадах, соревнованиях, других спортивных и спортивно-массовых мероприятиях, работникам производится выплата в размере не менее среднего заработка за рабочие дни за счет прибыли.

64. 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».

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

66. В соответствии с коллективными договорами организации выделяют денежные средства на санаторно-курортное лечение работников и их детей.

67. Содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительных пенсий и медицинских расходов, в том числе за счет средств организаций.

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

68.1. Дифференцированно, в зависимости от характера и сложности профессии, устанавливать молодым рабочим, выпускникам учреждений, обеспечивающих получение среднего и профессионально-технического образования, пониженные нормы выработки в течение полугодия с начала их самостоятельной работы без уменьшения заработной платы.

68.2. Молодым работникам (в возрасте до 31 года) из числа детей-сирот, принятым на работу и проработавшим в организации один год, оказывать единовременную материальную помощь в размере не менее 10 базовых величин.

68.3. Оказывать единовременную материальную помощь молодым работникам, принятым после прохождения срочной военной службы на

прежнее место работы в размере не менее пяти базовых величин (сверх установленной законодательством).

68.4. Компенсировать на протяжении трех лет молодым специалистам расходы по найму 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.

68.5. Предоставлять молодым специалистам долгосрочные займы на строительство и приобретение жилья.

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

68.6. При заключении контрактов с молодыми специалистами повышать должностные оклады (тарифные ставки), с учетом занимаемой должности, не менее чем на 20 процентов и предоставлять дополнительный отпуск не менее двух календарных дней.

68.7. Направлять молодых рабочих на учебу в высшие и средне-специальные учебные заведения. Производить оплату за обучение в профильных учебных заведениях в соответствии с условиями коллективных договоров.

69. Наниматели и профсоюз обязуются:
способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи;
поощрять молодых работников, окончивших с отличием высшие и средние специальные учебные заведения;
предусматривать дополнительные, по сравнению с законодательством, меры по закреплению молодых специалистов на производстве.

ОХРАНА ТРУДА

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

70. Обеспечить совершенствование систем управления охраной труда в организациях отрасли.

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

перечень профессий и должностей работников организации, обеспечиваемых СИЗ согласно типовых отраслевых норм бесплатной выдачи СИЗ и типовых нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики;

нормы бесплатного обеспечения работников организации СИЗ, в том числе выдаваемых работающим сверх типовых норм, в том числе для совмещаемой профессии (должности);

ежегодные и перспективные планы мероприятий по охране труда, осуществлять их финансирование и материально-техническое обеспечение;

перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждены особые условия труда, соответствующие требованиям списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда;

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

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

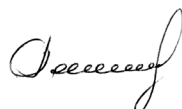
перечень профессий и категорий работников, занятых на работах, дающих право на обеспечение молоком (равноценными молоку пищевыми продуктами);

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

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

72. Вносить предложения по изменению и дополнению Списков производств, работ, профессий, должностей 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.

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

74. Обеспечить на каждом рабочем месте безопасные и здоровые условия труда, выдачу работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, а также оборудование санитарно-бытовых помещений, комнат и мест приема пищи, оснащенных необходимыми устройствами и средствами, в соответствии с установленными нормами, с учетом условий труда и характера производства.

75. Ежеквартально проводить анализ реализации мероприятий по снижению профессиональных рисков и их эффективности, состояния производственного травматизма и профзаболеваний.

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

77. Наниматели обязуются:

77.1. В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника, необеспечения его необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также при приостановлении и запрещении проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля, за работником сохраняется средняя заработная плата за время вынужденного простоя по указанным причинам.

77.2. 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.

77.3. 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.




77.4. Указанные в пунктах 77.2. и 77.3. выплаты могут производиться частями, в период не более шести месяцев со дня принятия нанимателем решения о выплате материальной помощи, или в более длительные сроки, согласованные с потерпевшей стороной.

77.5. Указанные в пунктах 77.2. и 77.3. выплаты не производятся в случае нахождения потерпевшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

77.6. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

77.7. 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.

77.8. 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.

77.9. 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.

77.10. 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.

77.11. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда условия и время для осуществления контроля за соблюдением законодательства об охране труда, а также организовывать и проводить их обучение в рабочее время.

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

77.13. Сообщать в день происшествия о несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании профсоюзной организации.

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

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

77.15. 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.

77.16. 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.

77.17. Создавать условия для обеспечения работников организаций горячим питанием.

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

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

77.20. 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.

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

77.22. 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.

78. Профсоюз обязуется:

78.1. 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.

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

79. Стороны обязуются:

79.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

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

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 профсоюза оборудование, помещения, транспортные средства, средства связи и создавать условия, необходимые для осуществления профсоюзной деятельности в соответствии с действующим законодательством.

85.2. Предоставлять членам профсоюзных комитетов время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, на период краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в работе профсоюзных органов с сохранением среднего заработка.

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

85.4. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) 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. Срок контракта с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, не может быть менее срока их полномочий.

85.6. После окончания полномочий работникам, освобождённым 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.

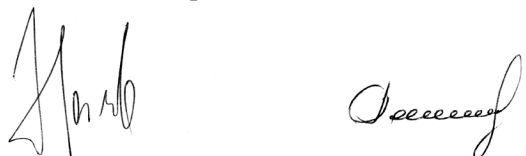
85.8. Предусматривать в коллективных договорах выплаты (надбавки) из средств нанимателя не освобожденному от основной работы председателю профсоюзного комитета и общественным инспекторам по охране труда за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

85.9. Наниматели 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 для производства безналичных расчётов» одновременно с выплатой заработной платы (в том числе выплачиваемой за счёт кредитов банков) в соответствии с законодательством.

86. Концерн, наниматели признают за Республиканским комитетом профсоюза, а также входящими в него структурами, первичными организациями на предприятиях, право на ведение с ними переговоров в сфере труда и социальных гарантий и заключение соответствующих соглашений (коллективных договоров).

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



88. Республиканский комитет профсоюза обязуется:

88.1. Содействовать стабилизации и эффективности работы организаций Концерна.

88.2. Принимать меры по предотвращению массовой безработицы.

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

88.4. По просьбе своих членов обращаться в суд с исковым заявлением в защиту их трудовых и социально-экономических прав и интересов.

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 Концерна.

90. Стороны не менее двух раз в год подводят итоги выполнения Соглашения и коллективных договоров организаций на совместных заседаниях совета Концерна и президиума Республиканского комитета.

91. В случае не выполнения 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.

92. Стороны пришли к соглашению:

92.1. 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 следующие положения:

92.1.1. предоставление дополнительных гарантий отдельным категориям работников, пенсионерам, молодежи, инвалидам, ветеранам Вели-



кой Отечественной войны и труда, дополнительные меры социальной поддержки ранее работавшим в организации ветеранам;

92.1.2. заключение нанимателями со страховыми организациями договоров добровольного страхования дополнительной пенсии в пользу физических лиц, работающих в организациях по трудовым договорам;

92.1.3. 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;

92.1.4. предусматривать меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в организации;

92.1.5. развитие в организациях института наставничества;

92.1.6. в случаях простоя из-за временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т.д.) оплату простоя работникам производить в размере 100 процентов тарифной ставки (оклада) за весь период остановки производства;

92.1.7. предоставлять работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением.

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



Ю.В. Назаров

2019 г.

Председатель Белорусского профессионального союза работников леса и природопользования



Ч.С. Гоева

2019 г.