РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками Государственным лесохозяйственным учреждением «Новогрудский лесхоз» от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (далее – Профком) Белорусского профсоюза работников леса представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя Профкома Гарнастая Александра Владимировича и Государственного лесохозяйственного учреждения «Новогрудский лесхоз» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя директора лесхоза Игнатика Михаила Михайловича

1.2. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками.

1.3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения организации и надлежащего уровня оплаты труда работников, соответствующего текущему индексу цен и стоимости жизни, продуктивной занятости работников, безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений.

1.4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников организации в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, а также соблюдению Договора.

1.5. Нормы и положения Генерального, отраслевого тарифного, областного и районного соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Стороны).

1.6. «Условия коллективного договора, распространяются на нанимателя (руководителя организации), если иное не установлено законодательством, работников организации, от имени которых он заключен.

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 коллективных 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 распространятся 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 коллективного договора путем подачи заявлений соответствующего содержания в адреса сторон;

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

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

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

1.7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию сторон.

Изменения и дополнения, ухудшающие действующий Договор, вносятся в порядке, аналогичном порядку принятия Договора.

Договор подписывается уполномоченными представителями Сторон не позднее двух недель после его одобрения на профсоюзной конференции.

1.8. Стороны обязуются создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля за его выполнением в составе:

от администрации:

Пясецкий В.И. – гл.лесничий лесхоза

Бойко Е.С. – начальник ПЭО

от профсоюзной организации:

Гарнастай А.В. – председатель профкома лесхоза

Копытко А.И. – заместитель главного бухгалтера

1.9. В течение срока действия настоящего Договора при условии его выполнения Профком воздерживается от забастовок по вопросам, включенным в Договор.

1.10. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

1.12. Действие Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации организации (Нанимателя) или профсоюзной организации в период действия Договора его выполнение гарантируют правопреемники.

В течение трех месяцев с момента окончания реорганизации заключается новый коллективный договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже закрепленного в Договоре.

1.13. Договор вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет. С согласия сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

1.14. Стороны обязуются зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в течение двух недель со дня подписания в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

1.15. Копия подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде организации для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

РАЗДЕЛ II. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ.

2. Признавая, что развитие и укрепление экономического потенциала предприятия является основой повышения благосостояния работников и отвечает интересам всего общества, стороны будут добиваться осуществления модернизации и технического перевооружения производства, совершенствования маркетинга, укрепления экономического и финансового состояния, увеличения прибыльности, объемов выпускаемой продукции и повышении ее экономии и эффективного использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов.

Наниматель обязуется:

2.1. Способствовать проведению постоянной работы по финансовому оздоровлению организации, обеспечению безубыточной работы в целях сохранения постоянной занятости работников, повышения заработной платы.

2.2. Разработать бизнес-план, программу финансового оздоровления предприятия, предусматривающую налаживание производства и сбыта конкурентоспособной продукции, рациональное использование внутренних ресурсов, снижение себестоимости выпускаемой продукции, услуг, ликвидацию неплатежей, своевременное пополнение оборотных средств.

Проводить работу по изучению рынка, восстановлению прежних и поиску новых источников сбыта выпускаемой продукции.

2.3. Разработать с учетом конъюнктуры рынка программу по перепрофилированию действующих производств, продукция которых не пользуется спросом, на выпуск новых конкурентоспособных товаров.

2.4. Своевременно и в полном объеме обеспечивать производство сырьем, материалами, комплектующими изделиями, инструментом.

2.5. Обеспечить получение прибыли от реализации продукции работ услуг.

2.6. Остающуюся в распоряжении организации прибыль распределять в соответствии с Уставом, по согласованию с Профкомом, направляя её в первую очередь на обновление основных фондов, пополнение собственных оборотных средств, а также на материальное поощрение работников, создание для них нормальных бытовых условий и социальное развитие коллектива.

2.7. Обеспечить рентабельность выпускаемой продукции не менее 12%.

2.8. Информировать трудовой коллектив, Профком о ходе выполнения производственной программы, финансовом положении организации, использовании прибыли, о текущих и долгосрочных планах развития предприятия.

Стороны обязуются:

2.9. Заниматься организацией трудового соревнования между организациями отрасли, производственными подразделениями, работниками ведущих профессий и предусматривать меры морального и материального поощрения.

Обеспечивать проведение смотров, конкурсов профессионального мастерства.

2.10. Содействовать рациональному использованию топливно-энергетических и материальных ресурсов.

2.11. Организовать соревнование за высокие показатели по экономии ресурсов среди работников, структурных подразделений.

2.12. Профком в соответствии со своими полномочиями обязуются проводить разъяснительную работу, а работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять производственные задания по выпуску продукции, установленные объемы работ и услуг с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов;

- строго соблюдать производственную, трудовую, технологическую дисциплину, бережно относиться к имуществу предприятия;

- соблюдать правила охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и промышленной санитарии.

2.13. Создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей профсоюза и нанимателя, работа комиссии осуществляется в соответствии с Положением о комиссии по трудовым спорам. (**Приложение 4**)

РАЗДЕЛ III. ОПЛАТА ТРУДА.

2) Раздел 3 изменить и изложить в следующей редакции:

Наниматель обязуется:

3.1. 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.

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

3.3. Обеспечить сохранение и повышение уровня среднемесячной заработной платы по организации и по всем категориям работников.

3.4. Принимать меры по недопущению снижения уровня средней заработной платы по организации ниже уровня 150 процентов минимальной заработной платы, установленной Правительством Республик Беларусь.

3.5. Применять следующие системы (формы) оплаты труда: сдельная система (форма) оплаты труда – на основе сдельных расценок за единицу произведенной продукции, товаров (работ, услуг), повременная –заработная плата начисляется по установленной тарифной ставке (тарифному окладу) для работников коммерческой деятельности или окладу для работников лесохозяйственной деятельности за фактически отработанное время вне зависимости от объема выполненной работы. (ст. 63 ТК РБ)

3.6. Увеличение заработной платы производить в зависимости от роста объемов производства и реализации продукции, повышения эффективности хозяйствования и финансового состояния лесхоза.

3.6.1. Не допускать снижения уровня реальной заработной платы по сравнению с предыдущими годами.

3.6.2. Принимать необходимые меры по увеличению удельного веса заработной платы в себестоимости продукции, по сравнению с предыдущим периодом за счет повышения производительности труда, снижения и перераспределения в пользу заработной платы издержек производства.

3.6.3. В целях недопущения роста номинальной начисленной заработной платы текущего периода к соответствующему периоду предыдущего года над ростом производительности труда, рассчитанной как соотношение выручки от реализации продукции, товаров, работ услуг и среднесписочной численности работников коммерческой деятельности к уровню соответствующего периода прошлого года, производить корректировку выплат стимулирующего и компенсирующего характера по решению администрации и профсоюзного комитета лесхоза.

3.7. Для работников коммерческой деятельности применять тарифную ставку первого разряда в размере базовой ставки, установленной Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, при условии своевременной выплаты заработной платы работникам, обеспечения роста производительности труда над ростом заработной платы, недопущения снижения финансово-экономических показателей.

3.8. Оклад работников бюджетной деятельности определяется путем умножения базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь, на коэффициенты тарифных разрядов тарифной сетки (кратные размеры базовой ставки), установленный работнику по его должности (профессии).

3.9. Тарифная ставка (тарифный оклад) работника коммерческой деятельности, рассчитанная по тарифной сетке (**Приложение 7**), определяется путем последовательного умножения тарифной ставки первого разряда, действующей в организации, на коэффициенты тарифных разрядов тарифной сетки (кратные размеры тарифной ставки), установленной работнику по его должности (профессии).

3.10. Тарифная ставка первого разряда для руководителя предприятия устанавливается в соответствии с решением Министерства лесного хозяйства Республики Беларусь.

3.11. Заработная плата руководителя организации, методика ее расчета устанавливается в соответствии с решением Министерства лесного хозяйства Республики Беларусь и регулируется разработанным Министерством лесного хозяйства Республики Беларусь положением.

3.12. Установить следующую тарификацию работников коммерческой деятельности:

* заместитель директора гл. инженер – 15 разряд;
* зам. гл. бухгалтера, начальник производственного отдела, начальник планово-экономического отдела – 10 разряд;
* начальник цеха, начальник (бюро по охране труда), начальник лесопункта – 8 разряд;
* специалисты высшей категории (ведущий) – 7 разряд;
* специалисты 1 квалификационной категории – 6 разряд;
* специалисты 2 квалификационной категории – 5 разряд;
* специалисты, не имеющие квалификационной категории – 4 разряд;
* мастер цеха, мастера на лесосеках, мастер по отгрузке вагонов – 6 разряд;
* диспетчер – 4 разряд.

Разряды рабочим устанавливаются в зависимости от разряда работы, предусмотренного тарифно-квалификационными характеристиками по профессиям рабочих.

3.13. Стремиться к достижению следующих пропорций в оплате труда отдельных работников лесного хозяйства:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности руководителей | Структура распределения заработной платы (% заработной платы от заработной платы директора) |
| Главный лесничий | До 85 |
| Главный инженер | До 85 |
| Заместитель директора по идеологической работе | До 80 |
| Главный бухгалтер | До 75 |
| Главный механик | До 75 |
| Лесничий лесничества | До 85 заработной платы главного лесничего |

В случае отпуска, болезни (и прочие) директора, распределение заработной платы производится исходя из расчетной заработной платы директора по действующим условиям оплаты труда.

3.14. Распределение заработной платы производится исходя из расчетной (плановой) заработной платы директора (главного лесничего) и главных специалистов (лесничих) по действующим условиям труда при выполнении всех условий стимулирующих и компенсирующих выплат.

3.15. В случае отпуска, болезни, снижения стимулирующих и компенсирующих выплат (и прочее) главного лесничего, главного инженера, заместителя руководителя по идеологической работе, главного бухгалтера, главного механика, лесничих лесничеств соотношение их заработной платы к заработной плате директора учитывается исходя из их расчетной заработной платы по действующим условиям оплаты труда.

3.16. Выплаты, которые не учитываются при расчете коэффициента соотношения заработной платы руководителя (главных специалистов), исключаются при расчете структуры распределения заработной платы и регулируются положением об условиях оплаты труда руководителей организаций, подчиненных Министерству лесного хозяйства Республики Беларусь.

3.17. Доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда на рабочих местах по данным аттестации рабочих мест. Перечень профессий и процент доплат, приведен в **приложении №12**. Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в процентах за каждый час работы в этих условиях с учетом степени тяжести и вредности труда:

работникам лесохозяйственной деятельности – от базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций;

работникам коммерческой деятельности – от тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой в соответствии с решением Министерства лесного хозяйства Республики Беларусь.

3.18. Доплату за каждый час работы в ночное время или в ночную смену (с 22.00 до 06.00) при сменном режиме работы:

– для работников лесохозяйственной деятельности в размере 35 % часового оклада

– для работников коммерческой деятельности в размере 35 % часовой тарифной ставки (тарифного оклада)

3.19. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение наряду со своей основной работой, обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в размере

– до 100 процентов (включительно) оклада для работников лесохозяйственной деятельности рассчитанного по профессии (должности), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности

– до 100 процентов (включительно) тарифной ставки (тарифного оклада) для работников коммерческой деятельности, в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по профессии (должности), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности.

Размер доплаты устанавливается пропорционально отработанному времени.

Конкретные размеры доплат устанавливаются нанимателем по соглашению с работником.

3.20. Доплата за особые, тяжелые, сложные и напряженные условия работы устанавливается на основании приказа нанимателя, за фактически отработанное время. Конкретный размер указанной доплаты и порядок осуществления ее выплаты конкретному работнику определяется руководителем организации:

– для работников лесохозяйственной деятельности направляется предельный размер средств в объеме 50% суммы окладов работников с привлечением средств республиканского бюджета, поступлений средств от ведения лесного и охотничьего хозяйства.

– для работников коммерческой деятельности в размере до 85% (включительно) тарифной ставки (тарифного оклада).

3.21. За каждый час работы в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время производить доплату:

– для работников лесохозяйственной деятельности с повременной оплатой труда – в размере не ниже часового оклада работника; со сдельной оплатой труда – в размере не ниже сдельной расценки выполненной работы.

– для работников коммерческой деятельности со сдельной оплатой труда – в размере не ниже сдельной расценки выполненной работы; с повременной оплатой труда – в размере не ниже часовой тарифной ставки (тарифного оклада) без увеличения по контракту.

За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время).

Если работа в государственные праздники и праздничные дни выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха.

3.22. Надбавка за стаж работы в отрасли согласно с «Положением о порядке исчисления стажа работы в отрасли работникам Новогрудского лесхоза». (**Приложение 5**)

3.23. За стаж работы в бюджетных организациях согласно «Положения о порядке исчисления стажа работы в бюджетных организациях и установления надбавок за стаж работы в бюджетных организациях)». (**Приложение 6**)

3.24. Выплачивать работникам компенсации за подвижной и разъездной характер работы в размерах не менее 50% от нормы суточных при служебных командировках.

3.25. При невыполнении норм выработки, браке, простое не по вине работника, простое по независящим от работника причинам (неблагоприятные метеоусловия) производить оплату труда в размере 2/3 тарифной ставки (тарифного оклада) для работников коммерческой деятельности и в размере 2/3 оклада для работников лесохозяйственной деятельности. При отвлечении рабочих на собрания, курсовое обучение, стажировку – в размере часовой тарифной ставки для работников коммерческой деятельности, в размере часового оклада для работников лесохозяйственной деятельности. Прохождение медосмотра, повышение квалификации и переподготовка кадров – в размере среднего заработка.

3.26. Производить оплату простоя из-за временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствия сырья, материалов, электроэнергии и т.д.) в размере 100% тарифной ставки (тарифного оклада), оклада за весь период остановки производства.

3.27. Полный брак и простой по вине работника оплате не подлежит.

3.28. Производить индексацию заработной платы работников лесохозяйственной деятельности в соответствии с законодательством.

3.29. Индексацию заработной платы в связи с инфляцией работникам предпринимательской (коммерческой) деятельности осуществлять по основаниям, предусмотренным коллективными договорами организаций, если индекс потребительских цен, исчисленный нарастающим итогом с момента предыдущей индексации, превысит пятипроцентный порог, на величину индекса потребительских цен с корректировкой по нормативу, устанавливаемому законодательством для индексации доходов, полученных из бюджетных источников.

3.30. За работу по ремонту и техническому обслуживанию техники оплату труда водителям, трактористам и машинистам на повременной оплате производить в размере присвоенной часовой тарифной ставки, соответствующей их разрядам, за фактическое время, занятое этими работами при работе по коммерческой деятельности, и в размере присвоенного часового оклада, соответствующим их разрядам, за фактическое время, занятое этими работами при работе по лесохозяйственной деятельности. Надбавка за характер труда на ремонтных работах при сдельной и повременной оплате труда для работников коммерческой и лесохозяйственной деятельности не начисляется.

3.31. Устанавливать суммированный учет рабочего времени для рабочих, принятых на пожароопасный период, учетным периодом считать квартал.

3.32. В случае временного привлечения работника организации на сельскохозяйственные работы, производить за счет собственных средств доплату до их среднего заработка по основному месту работы за весь период работы в сельскохозяйственных организациях.

3.33. При увольнении работника выплачивать причитающиеся ему суммы не позднее дня увольнения. При невыплате, по вине нанимателя, причитающихся работнику сумм, за каждый день просрочки выплачивается средний заработок.

3.34. Выплату заработной платы производить работникам лесохозяйственной деятельности 15 и 25 числа месяца, работникам коммерческой деятельности 20 и последнего числа месяца; Наниматель обеспечивает полноту и своевременность выплаты начисленной заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на один календарный месяц и более по сравнению с установленным выше сроком, заработная плата индексируется в соответствии с индексом потребительских цен.

3.35. Выплату заработной платы производить в денежной форме, замену денежной оплаты натуральной полностью или частично производить только с согласия работника.

3.36. Заработную плату за время отпуска выплачивать не позднее, чем за 2 дня до его начала.

**3.37. Для работников лесохозяйственной деятельности устанавливать следующие выплаты:**

3.37.1. При заключении с работником контрактов, в целях стимулирования труда устанавливать надбавку в размере не менее 10%, но не более 50 % оклада, образованного в соответствии с п.3.8. Коллективного договора, а с молодыми специалистами не менее 20% оклада, с работниками, имеющими степень магистра, с учетом занимаемой должности, надбавку в размере не менее 30% оклада.

3.37.2. Премию за соблюдение правил охраны труда в размере 20% от окладов работников для работников лесохозяйственной деятельности с привлечением средств республиканского бюджета, поступлений средств от ведения лесного и охотничьего хозяйства. Сдельщикам и повременщикам данная премия начисляется и выплачивается ежемесячно. Остальным работникам данная премия начисляется и выплачивается ежемесячно, в месяце следующем за отчетным. Для расчета используется фонд заработной платы текущего месяца, в котором производим начисление по показателям предыдущего месяца. Премия может снижаться или не выплачиваться полностью в случае нарушения работником охраны труда.

**3.38. Для работников лесохозяйственной деятельности устанавливать следующие надбавки:**

3.38.1. За высокие производственные достижения в труде, а также выполнение особо важной (срочной работы) согласно «Положения об установлении надбавок за высокие производственные достижения в труде, а также выполнение особо важной (срочной работы)», в размере не более 150 процентов суммы окладов работников лесохозяйственной деятельности с привлечением средств республиканского бюджета, поступлений средств от ведения лесного и охотничьего хозяйства. Конкретный размер и критерии установления данной надбавки и порядок осуществления выплаты конкретному работнику лесохозяйственной деятельности определяется руководителем организации на основании приказа, выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время (**Приложение 3, 9**).

3.38.2. За особенности профессиональной деятельности согласно «Положения об установлении надбавок за особенности профессиональной деятельности)», в размере не более 100 процентов суммы окладов работников лесохозяйственной деятельности. Конкретный размер и критерии установления данной надбавки и порядок осуществления выплаты конкретному работнику лесохозяйственной деятельности определяется руководителем организации на основании приказа, выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время (**Приложение 2, 2.1.**)

3.38.3. Молодым специалистам, получившим первое высшее или среднее-специальное образование на дневной форме обучения в размере 10% оклада.

3.38.4. За характер труда согласно «Положения об установлении надбавок за характер труда», в размере не более 250 процентов суммы окладов работников лесохозяйственной деятельности с привлечением средств республиканского бюджета, поступлений средств от ведения лесного и охотничьего хозяйства. Конкретный размер и критерии установления данной надбавки и порядок осуществления выплаты конкретному работнику лесохозяйственной деятельности определяется руководителем организации на основании приказа, выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время (**Приложение 1**)

3.38.5. Все выплаты стимулирующего и компенсирующего характера для работников лесохозяйственной деятельности определяются в процентах от оклада работника, образованного в соответствии с п.3.8. Коллективного договора.

3.38.6. Все выплаты для работников лесохозяйственной деятельности осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работникам организаций, поступлений от ведения лесного и охотничьего хозяйства, а также за счет собственных средств коммерческой деятельности.

**3.39. Работникам коммерческой деятельности тарифные оклады (ставки) повышать:**

3.39.1. При заключении с работниками контрактов, в целях стимулирования труда, тарифные ставки (тарифные оклады) повышаются не менее, чем на 10% и не более, чем на 50% включительно, если больший размер не предусмотрен законодательством Республики Беларусь. Молодым специалистам тарифные ставки (тарифные оклады) при заключении контрактов повышаются в размере не менее 20%. Работникам, имеющим степень магистра, повышать тарифные ставки (оклады), с учетом занимаемой должности, при заключении контрактов повышаются в размере не менее, чем на 30 %.

3.39.2. При необходимости устанавливать работникам коммерческой деятельности, с учетом финансового состояния лесхоза, повышения их тарифных ставок (тарифных окладов) или сдельных расценок до 300 процентов включительно.

3.39.3. Конкретный размер повышения устанавливается приказом нанимателя.

3.39.4. Сдельные расценки повышаются в зависимости от сложности и характера выполняемых работ, отсутствия брака и других факторов. Конкретный размер повышения устанавливается приказом нанимателя.

3.39.5. Исчислять повышения, предусмотренные пунктом 3.39.2. от тарифных ставок (тарифных окладов) с учетом коэффициента повышения при его применении или расценок по каждому основанию отдельно и суммировать их с ними, образуя окончательный размер сдельных расценок, тарифных ставок (тарифных окладов).

3.39.6. Все выплаты для работников коммерческой деятельности в полном объеме осуществляется и включается в затраты по производству и реализации продукции, товаров, работ, услуг, учитываемых при ценообразовании и налогообложении.

**3.40. Работникам коммерческой деятельности устанавливать следующие надбавки:**

3.40.1. Молодым специалистам, получившим первое высшее или среднее-специальное образование на дневной форме обучения в размере 10% тарифной ставки (тарифного оклада).

3.40.2. За высокие производственные достижения в труде, а также выполнение особо важной (срочной работы) согласно «Положения об установлении надбавок за высокие производственные достижения в труде, а также выполнение особо важной (срочной работы)». (**Приложение 2**)

3.40.3. За особенности профессиональной деятельности согласно «Положения об установлении надбавок за особенности профессиональной деятельности)». (**Приложение 3**)

3.40.4. За характер труда согласно «Положения об установлении надбавок за характер труда)». (**Приложение 1**)

3.40.5. Все выплаты стимулирующего и компенсирующего характера для всех работников коммерческой деятельности (за исключением руководителя организации) определяются в процентах от тарифного оклада работника, образованного в соответствии с п.3.9. Коллективного договора, без учета повышения по контракту.

3.41. При разделении рабочего дня на части с перерывом в работе более 2 часов – 50% тарифной ставки первого разряда по коммерческой деятельности.

3.42. Изменение условий оплаты труда, пересмотр норм выработки производить с экономическим обоснованием и обязательным официальным извещением профсоюза не менее чем за один месяц до их предполагаемого внедрения.

3.43. На период освоения нового производства продукции производить работникам, ранее выполнявшим нормы выработки, доплаты до прежнего среднего заработка. Продолжительность выплат должна быть не менее 3 месяцев.

3.44. Оплату труда учеников, обучающихся по индивидуальной форме обучения, производить в размере тарифной ставки рабочего с повременной оплатой труда 1-го разряда. В период обучения наниматель выплачивает им зарплату за выполненную работу по действующим нормам и расценкам.

3.45. Производить доплату кадровым рабочим, занятым обучением и подготовкой молодых рабочих в размере 0,5 базовой величины (на период обучения).

3.46. 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:

работникам коммерческой деятельности – не менее тарифной ставки первого разряда, установленной в организации для данной категории работников;

работникам лесохозяйственной деятельности – не менее размера базовой ставки, установленной для оплаты труда работников бюджетных организаций».

Обучающему работнику производить доплату до среднедневного заработка на период проведения обучения.

3.47. Наниматель вправе производить корректировку выплат стимулирующего и компенсирующего характера по решению администрации и согласования с профсоюзным комитетом лесхоза при росте дебиторской задолженности за отгруженную продукцию (услуги), невыполнении доведенных основных целевых и отраслевых показателей социально-экономического развития организации, при не освоении лесосечного фонда, невыполнении доведенного задания по не сплошным рубкам главного пользования, при ухудшении качества работы.

3.48. Работникам вновь принятым на работу и уволенным в текущем месяце компенсирующие и стимулирующие выплаты, производить в полном размере за фактически отработанное время.

3.49. Устанавливать пониженные нормы выработки для инвалидов, молодых работников (до 18 лет), беременных женщин, лиц с физическими отклонениями, а также работников выезжающих на работу на территории с радиоактивным загрязнением свыше 10 Ки/км2, не менее чем на 10%.Работникам, работающим на территории, подвергшейся радиоактивному загрязнению с плотностью выше 5 Ки/км2, предусматривать в контрактах для работников коммерческой деятельности повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 20 процентов, для работников лесохозяйственной деятельности надбавку в размере не менее 20 процентов оклада.

3.50. Водителям, получившим нагрудный знак Минтранса «За работу без аварий», производить единовременную выплату в размере 1 базовой величины за счет прибыли, остающейся после налогообложения.

3.51. Оплату труда водителей автомобилей лесохозяйственной деятельности производить в соответствии с таблицей 3 Постановления министерства труда и социальной защиты №13 от 03.04.2019г., оплату труда водителям автомобилей коммерческой деятельности. (**Приложение 7**)

3.52. За руководство бригадой не освобожденным от основной работы бригадирам лесохозяйственной и коммерческой деятельности производить доплату за особые, тяжелые, сложные и напряженные условия работы в размере 7% от оклада для работников лесохозяйственной деятельности и 7% тарифной ставки (тарифного оклада) для работников коммерческой деятельности, при численности бригады не менее 5 чел.

3.53. Профсоюз обязуется осуществлять общественный контроль за своевременностью выплаты начисленной заработной платы, а Наниматель обеспечивать условия для его проведения.

РАЗДЕЛ IV. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Рабочее время, время отдыха работников устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение 8**) иными актами законодательства, а также положениями настоящего раздела Договора.

4.2. **Наниматель обязуется:**

4.2.1. Установить полную норму продолжительности рабочего времени в неделю 40 часов (ст. 112 ТК РБ).

4.2.2. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда 35 часов

4.2.3. Установить сокращенную рабочую неделю или сокращенную продолжительность ежедневной работы для следующих категорий работников:

– инвалидам I и II групп 35 часов (ст. 114 ТК РБ);

– работающим на территории радиоактивного загрязнения в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленным или командированным в эти зоны, 35 часов;

– другим категориям работников, перечисленным в статье 289 Трудового кодекса Республики Беларусь;

4.2.4. Привлекать к работе в ночное время инвалидов при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации инвалидов, а также женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет, только с их письменного согласия (ст. 117 ТК РБ).

4.2.5. Установить по согласованию с Профкомом пятидневную с двумя выходными днями рабочую неделю (ст. 124 ТК РБ).

4.2.6. Установить по согласованию с Профкомом разделение рабочего дня на части на следующих видах работ: водитель автобуса.

4.2.7. Определить перечень работ, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, а также порядок и место приема пищи работниками, занятыми на этих работах (статья 134 Трудового кодекса Республики Беларусь): сторожа, машинист котельной, прием пищи в бытовых помещениях по месту работы.

4.2.8. По согласию работника за работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдых. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время).

Если работа в государственные и праздничные дни (часть первая статьи 147 Трудового кодекса Республики Беларусь) выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой Неоплачиваемый день отдыха (ст. 69 ТК РБ).

4.2.9. Установление неполного рабочего времени по инициативе нанимателя производить при наличии обоснованных производственных, организационных или экономических причин по предварительному письменному согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за один месяц.

4.2.10. 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.

4.2.11. Предусматривать в контрактах, заключаемых с работниками, дополнительный поощрительный отпуск не менее 2-х календарных дней.

**Наниматель обязуется** предоставлять работникам следующие виды отпусков:

4.3. Все основные и дополнительные отпуска предоставляются в календарных днях (ст.151 ТК РБ), согласно (**Приложение 10**) «Виды и продолжительность отпусков, предоставляемых работникам».

4.3.1. основной отпуск – продолжительностью не менее 24 календарных дней (ст. 155 ТК РБ).

4.3.2. дополнительные отпуска за счет собственных средств Нанимателя:

за ненормированный рабочий день – продолжительностью до 7 календарных дней (**Приложение 10**) (ст. 158 ТК РБ).

4.3.3. дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы в организации (отрасли), (**Приложение 10**) – до 3 календарный дней:

– при стаже работы от 5 до 10 лет – 1 день;

– при стаже работы от 10 до 15 лет – 2 дня;

– при стаже работы 15 лет и более – 3 дня;

В случае, когда работник был уволен и принят к другому нанимателю в порядке перевода, учитывается предыдущий стаж работы в организациях, подчиненных Минлесхозу, а также время работы на выборных должностях в государственных и профсоюзных органах.

4.3.4. дополнительные поощрительные отпуска (**Приложение 10**) – всем работникам или их отдельным категориям (по специальностям и видам производств, работ, структурных подразделений.

4.3.5. дополнительные отпуска, относимые к затратам, включаемым в себестоимость продукции (работ, услуг):

дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемый на основании аттестации рабочего места по условиям труда;

4.3.6. дополнительный отпуск за особые условия работы.

4.4. социальные отпуска, в том числе:

4.4.1. по беременности и родам (статья 184 Трудового кодекса Республики Беларусь);

4.4.2. по уходу за детьми (статья 185 Трудового кодекса Республики Беларусь);

4.4.3. в связи с обучением (статьи 208, 211, 212, 214, 216, 219 Трудового кодекса Республики Беларусь);

4.4.4. в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС (статья 326 Трудового кодекса Республики Беларусь);

4.4.5. по уважительным причинам личного и семейного характера (ст. 189, 190 ТК РБ):

4.4.6. при вступлении в брак – 3 дня

4.4.7. при вступлении в брак детей – 3 дня

4.4.8. при рождении ребенка – 3 дня

4.4.9. при организации похорон близких родственников – 3 дня

4.4.10. при переезде на новое место жительства – 3 дня

4.4.11. осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (без выдачи больничного листка или заменяющего его документа) – до 14 календарных дней;

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

4.4.13. Работники учреждения, заявленные для участия в районных, областных, республиканских и международных соревнованиях, культурно-массовых и спортивно-туристических мероприятиях, конкурсах, предусмотренных утвержденными программами, освобождаются от работы с сохранением не менее среднего заработка, за рабочие дни за счет прибыли.

4.5. По просьбе работника производить замену части трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающей 21 календарный день, денежной компенсацией.

Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, не допускается.

4.6. Предоставлять следующим категориям работников трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год ранее, чем через шесть месяцев работы.

4.6.1. женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

4.6.2. работникам, принятым в порядке перевода;

4.6.3. совместителям, если они получают отпуск по основной работе;

4.6.4. участникам Великой Отечественной войны;

4.6.5. женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

4.6.6. обучающимся без отрыва от производства;

4.6.7. военнослужащим, уволенным в запас, трудовой отпуск предоставляется по истечении трех месяцев работы;

4.6.8. женам (мужьям) военнослужащих по их желанию трудовые отпуска предоставляются одновременно с отпуском мужа (жены).

4.7. Предоставлять работникам, получающим среднее специальное, высшее и послевузовское образование в вечерней или заочной форме получения образования, в качестве минимальных гарантии, предусмотренные статьями 215 – 216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

4.8. Приравнивается к фактически отработанному времени и включается в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск:

4.8.1. время, которое работник не работал, но за ним сохранялась прежняя работа и заработная плата, либо выплачивалось пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также выходные дни, государственные праздники, праздничные дни, установленные и объявленные нерабочими, и другие предоставляемые работнику дни отдыха.

4.8.2. время предоставленных отпусков в соответствии с законодательством и не более 14 календарных дней отпусков без сохранения заработной платы, предусмотренных коллективным договором.

4.8.3. время оплаченного вынужденного прогула.

4.8.4. время отстранения от работы работника в случаях, предусмотренных частью 9 статьи 49 ТК, а также время отстранения от работы при последующем восстановлении работника на прежней работе.

4.9. Составлять график трудовых отпусков работников не позднее 5 января текущего года.

4.10. По просьбе работника разделять трудовой отпуск на две и более части. При этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней (статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь).

4.11. При отзыве работника с его согласия из трудового отпуска неиспользованная в связи с этим часть (части) отпуска предоставляется (компенсируется в денежной форме) работнику в соответствии с его желанием. При этом денежная компенсация за неиспользованную в связи с отзывом часть отпуска допускается при условии использования работником в текущем рабочем году не менее 14 календарных дней трудового отпуска (статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь).

4.12. Работникам, которые направляются на оздоровление за счет средств государственного социального страхования в соответствии с медицинским заключением, трудовой отпуск предоставляется независимо от сроков, установленных графиком трудовых отпусков на период санаторно-курортного лечения, а, в случае его использования ранее – предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

РАЗДЕЛ V. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

**Наниматель обязуется:**

5.1. Принимать меры по увеличению объемов работ и созданию рабочих мест, обучению, подготовке, повышению квалификации и переподготовке работников с отрывом и без отрыва от производства с учетом имеющихся средств.

5.2. С учетом имеющихся средств обеспечивать профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку, переподготовку и обучение смежным профессиям работников организаций,при этом работник обязуется отработать в течение двух лет с момента прохождения обучения если договором не оговорено иное.

При досрочном расторжении трудового контракта по инициативе работника, работник обязуется компенсировать Нанимателю средства, затраченные Нанимателем на обучение работника по всем профессиям, специальностям навыкам, полученным за счет средств Нанимателя, пропорционально отработанному времени.

5.3. В случае необходимости обоснованного проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников (более трех процентов от общей численности работающих), а также при намерении ликвидации, реорганизации или смены собственника организации, полной или частичной приостановки производства, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, информировать об этом Республиканский комитет профсоюза не позднее, чем за три месяца, и совместно разрабатывать меры, направленные на содействие занятости и соблюдение прав подлежащих высвобождению работников.

5.4. В случае неизбежного кратковременного сокращения объемов производства или его остановки осуществлять следующие упреждающие меры:

– использовать естественное сокращение рабочих мест (сокращение вакансий, увольнение по собственному желанию, увольнение совместителей, выход на пенсию и др.);

– не принимать новых работников;

– провести внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников;

– провести временное, с согласия работников, распределение имеющегося объема работ между всеми работниками;

– использовать как крайнюю меру установление работникам с их согласия неполного рабочего времени;

– предоставлять работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) (статья 191 Трудового кодекса Республики Беларусь).

5.5. При отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением, предоставлять работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), если более высокий размер не установлен актами законодательства, за исключением случаев, когда за работником сохраняется среднемесячный заработок.

Продолжительность такого отпуска не должна превышать шести календарных месяцев течении календарного года.

5.6.  Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, кроме пункта 3, абзацев третьего, четвертого, шестого-восьмого пункта 7 данной статьи) производится с предварительного согласия профсоюзного комитета организации; по пункту 1 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) профсоюзного комитета организации.

5.7. При прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь с лицами, получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание, Наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка.

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

– работникам, в семье которых нет других трудоспособных членов семьи;

– имеющим неполную семью;

– воспитывающим детей-инвалидов;

– опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

– имеющим трех и более детей;

– одному из двух работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;

– работникам, имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации 20 и более лет.

– работникам, получившим травму или профзаболевание на производстве;

– избранным в состав профсоюзных органов;

– членам комиссии по трудовым спорам;

– работникам, которым до получения права на пенсию по возрасту осталось 3 года.

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

– женщинам, имеющим детей, мужья которых призваны на срочную военную службу.

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

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

Если работник желает прекратить трудовые отношения до истечения срока уведомления, Наниматель не вправе ему препятствовать.

5.11. В случае увольнения работника по сокращению численности или штата, наниматель выплачивает, помимо выходного пособия установленного законодательством, единовременную материальную помощь уволенному работнику в размере не менее одного бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения, действующего на момент увольнения.

5.12. Оказывать помощь высвобождаемым работникам в трудоустройстве и переобучении.

Предоставлять в случае появления вакансии уволенным по сокращению численности или штата работникам преимущественное право возвратиться в организацию для трудоустройства.

**Применение контрактной формы найма**

5.13. Стороны определили, что контрактная форма найма применяется в целях наиболее рационального использования труда работников, индивидуализации и совершенствования форм материального стимулирования за результаты работы.

5.14. Установить следующие минимальные размеры дополнительных мер стимулирования труда:

5.15. Проект контракта вручается работнику одновременно с уведомлением о намерении Нанимателя перевести работника на контракт или заключить с ним новый контракт. Обсуждение содержания контракта работника – члена профсоюза производится с участием председателя профсоюзного комитета организации, являющейся нанимателем данного работника.

5.16. Стороны контракта письменно предупреждают друг друга о решении продолжить или прекратить трудовые отношения не позднее чем за 1 месяц до истечения срока действия контракта.

5.17. Наниматель обязуется заключить контракт с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, продлить либо заключить новый контракт и определить срок его действия:

 с работником, которому осталось 3 (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, – на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения им права на пенсию по возрасту;

– с работником, срок контракта которого истекает в период его временной нетрудоспособности, – на срок не менее чем до окончания такого периода;

– с матерью (отцом вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в случае, если она приступила к работе до достижения ребенком возраста трех лет, – на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет, если она не выразила письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок;

– с матерью (отцом вместо матери, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, – на максимальный срок, если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок;

– с работником, избранным в профсоюзные органы, – на срок его полномочий в этих органах.

5.18. Наниматель заключает новые контракты с согласия работников, не допускающих нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, на срок не менее трех лет, а с имеющими, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию, сроком на пять лет.

5.18.1. Наниматель продлевает, заключают новые контракты с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины:

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

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

5.18.2. Наниматель сохраняет трудовые отношения с работниками (с их согласия), достигшими пенсионного возраста, не допускающими нарушений производственно-технологической, 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.

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

5.19. Работнику, не допускающему нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, с его согласия, Наниматель обязан продлить контракт до истечения максимального срока контракта.

5.20. Выплачивать выходное пособие при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта, в случае если такое решение принято нанимателем, работнику, имеющим непрерывный стаж работы в организации не менее трёх лет, не имеющему дисциплинарных взысканий, в размере не менее среднемесячного заработка.

5.21. Досрочное расторжение контракта по требованию работника производится в случаях:

– по требованию работника в случае его болезни и инвалидности, препятствующий выполнению работы по контракту;

– достижения общеустановленного пенсионного возраста;

– переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

– необходимости ухода за больными членами 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;

– в связи с изменением семейного положения;

– приглашение на более высокооплачиваемую работу с более благоприятными условиями труда;

– в связи с трудоустройством к другому Нанимателю на полную ставку, если работник работает на неполную ставку;

– избрания на выборную должность;

– в случаях, предусмотренных законодательством.

5.22. Расторжение контракта в связи с истечением его срока с работниками, воспитывающими троих и более несовершеннолетних детей или ребенка инвалида, работниками из числа неполных семей, воспитывающими несовершеннолетнего ребенка, производить только с согласия профсоюза.

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

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

**5.25. Профком обязуется:**

5.25.1. Осуществлять контроль за выполнением администрацией законодательства о занятости, предоставлением льгот и компенсаций уволенным работникам, работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста.

5.25.2. Не давать согласие на увольнение работников по инициативе администрации в связи с сокращением численности или штата, прежде чем не будут предложены этим работникам на выбор все имеющиеся вакантные должности (рабочие места) или предоставлена возможность переобучения.

5.25.3. Не снимать с профсоюзного учета высвобожденных работников до их трудоустройства, но не более 6 месяцев, с тем, чтобы они могли пользоваться социальными льготами, установленными в лесхозе.

РАЗДЕЛ VI. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ,   
ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

**Наниматель обязуется:**

6.1. Оказывать один раз в календарный год при предоставлении трудового отпуска единовременную выплату на оздоровление, лечение и отдых

- работникам лесохозяйственной деятельности в размере оклада (0,5 среднемесячной суммы окладов работников осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работникам организаций, поступлений от ведения лесного и охотничьего хозяйства, доплата до оклада осуществляется за счет собственных средств коммерческой деятельности) с 01 июля 2021 года;

- в размере оклада среднемесячной суммы окладов работников - с 1 января 2022 г. (осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работникам организаций, поступлений от ведения лесного и охотничьего хозяйства);

- работникам предпринимательской (коммерческой) деятельности в размере 100 % тарифной ставки (тарифного оклада) (осуществляется за счет собственных средств коммерческой деятельности)

6.2. К профессиональному празднику – Дню работников леса:

6.2.1. Оказывать единовременную материальную помощь работникам в размере не менее одной базовой величины.

6.2.2. За успехи в труде поощрять объявлением благодарности, вручением грамот, ценных подарков.

6.2.3. Оказывать единовременную материальную помощь к профессиональному празднику – Дню работников леса лицам, удостоенным почетных званий «Заслуженный лесовод БССР», «Заслуженный лесовод Республики Беларусь» и другими почетными званиями, лицам, награжденным нагрудным знаком Министерства лесного хозяйства Республики Беларусь «Ганаровы лесавод», а также награжденным другими государственными наградами, в размере не менее пяти базовых величин.

6.2.4. В целях стимулирования достижения работниками лесного хозяйства высоких результатов при решении поставленных перед лесохозяйственной отраслью задач, бывшим работникам, уволенным из организации с правом на пенсию, производить ежемесячные выплаты только по одному из оснований (с наибольшей суммой выплаты) за счет не запрещенных законодательством источников:

– Лицам награжденным нагрудным знаком МЛХ РБ «Ганаровы лесавод» – в размере 3 БВ

– Лицам награжденным государственными наградами, за исключением юбилейных медалей, в период работы в организациях МЛХ РБ, за значительный вклад в развитие лесного хозяйства и приумножение лесных богатств – в размере 4 БВ

– Лицам награжденным удостоенным почетных званий «Заслуженный лесовод БССР», «Заслуженный лесовод РБ» – в размере 5 БВ

Данные выплаты производятся при условии выполнения всех норм коллективного договора, предусматривающих выплаты и гарантии социального характера работникам организации.

6.3. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по возрасту, на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда, по инвалидности, а также при увольнении в связи с окончанием контракта с работником, получившим право на пенсию по вышеперечисленным основаниям (если ранее не было выплачено данное выходное пособие), выплачивать выходное пособие, с учетом стажа работы в организациях (отрасли) в следующих размерах:

6.3.1. При стаже работы от 5 до 10 лет – в размере двух среднемесячных заработных плат работника;

6.3.2. При стаже работы от 10 до 20 лет – в размере трёх среднемесячных заработных плат работника;

6.3.3. При стаже работы от 20 до 30 лет – не менее четырех среднемесячных заработных плат работника.

6.3.4. При стаже работы свыше 30 лет – не менее пяти среднемесячных заработных плат работника.

В случае, когда работник был уволен и принят к другому нанимателю в порядке перевода, для выплаты выходного пособия учитывается предыдущий стаж работы в организациях, подчиненных Минлесхозу.

**В случаях грубого нарушения трудовой дисциплины выплаты по пунктам 6.1., 6.3. не производятся.**

6.3.5. Оставлять выданные СИЗ и форменное обмундирование работникам, проработавшим на предприятии не менее трех лет без удержания их стоимости: при увольнении в связи с уходом на пенсию по возрасту, на досрочную пенсию за работу во вредных и опасных условиях труда, по инвалидности, а также при увольнении в связи с окончанием контракта с работником, получившим право на пенсию по вышеперечисленным основаниям.

6.4. Оказывать работникам единовременную материальную помощь проработавшим в организации более одного года, за исключением п. 6.4.12.:

6.4.1. В связи с юбилейной датой со дня рождения (40, 50, 55 (для женщин), 60 лет) в зависимости от стажа, проработанного в отрасли:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Более 1 года – 5 | 5–10 | 10–15 | 15–20 | 20–25 | 25 и более |
| 4 б/в | 8 б/в | 12 б/в | 16 б/в | 20 б/в | 25 б/в |

б/в – базовая величина

6.4.2. В связи с юбилейной датой организации для работников, от стажа проработанного в организации:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Более 1 года – 5 л | 5–10 л | 10–15л | 15–20 л | 20 и более |
| 1 б/в | 2 б/в | 3 б/в | 4 б/в | 5 б/в |

б/в – базовая величина

6.4.3. При вступлении работника в брак впервые – 10 (базовых величин).

6.4.4. При рождении у работника ребенка – 5 (базовых величин).

6.4.5. Ко Дню защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь мужчинам работникам – 1 (базовую величину).

6.4.6. К женскому дню 8 Марта женщинам работникам и пенсионерам – 2 базовые величины, а также букет цветов женщинам работникам, к Дню матери женщинам работникам и пенсионерам – 2 базовые величины.

6.4.7. Ко Дню пожилых людей бывшим работникам организации, состоящим на учете в первичной профсоюзной организации – 1 (базовую величину).

6.4.8. К Новогодним праздникам каждому работнику лесхоза предоставлять бесплатно одну новогоднюю ель и выплачивать до 10 базовых величин.

6.4.9. Работникам организации по случаю смерти их близких родственников в размере 7 (базовых величин).

6.4.10. В случае продолжительной болезни работника (не мене одного месяца) в размере не менее 1 базовой величины. Конкретный размер помощи определяется на совместном заседании Нанимателя и Профкома в зависимости от тяжести и продолжительности болезни.

6.4.11. Пострадавшим от стихийного бедствия в зависимости от нанесенного ущерба предоставлять бесплатно транспорт и оказывать единовременную помощь в размере до 10 базовых величин для ликвидации его последствия.

6.4.12. В случае смерти работника предприятия членам его семьи оказывается материальная помощь в размере 20 базовых величин, за счет средств предприятия предоставляется транспорт и оказывается материальная помощь для приобретения необходимой атрибутики в размере до 7-ми базовых величин, в случае смерти пенсионера предприятия – 10 базовых величии, а также за счет средств предприятия предоставляется транспорт.

6.4.13. В период подсочки предоставлять каждому работнику лесхоза бесплатно 80 литров березового сока.

6.5. Установить работникам следующие выплаты:

6.5.1. Производить выплату материальной помощи на удешевление стоимости питания пропорционально отработанному времени, кроме работников указанных п. 7.31.

Конкретный список работников, а также размер материальной помощи на удешевление питания устанавливается приказом нанимателя. Выплаты для работников производить за счет собственных средств коммерческой деятельности.

6.5.2. Работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий аварии на ЧАЭС, в размере одной базовой величины.

6.5.3. Производить выплаты единовременного вознаграждения за выполнение заказа на поставку лома и отходов черных и цветных металлов для государственных нужд. (**Приложение 23**)

6.5.4. Для поддержания имиджа отрасли, а также материальной заинтересованности, работников охотничьего хозяйства (инженер по охотничьему хозяйству, егерь) других работников, задействованных в организации и проведении охотничьих туров, в том числе с участием иностранных граждан, производить разовое премирование вышеуказанных работников по результатам проведенных туров в соответствии с приказом директора лесхоза. Указанные выплаты производятся при условии окупаемости охотничьих туров, за счет собственных средств коммерческой деятельности.

6.5.5. С целью стимулирования персонала организации к добросовестному отношению к труду, а также качественному выполнению поставленных задач, перевыполнению норм и планов, повышению показателей производительности труда, производить разовое премирование работников достигших наиболее высоких результатов по итогам работы за месяц, в соответствии с приказом директора лесхоза, за счет собственных средств коммерческой деятельности.

6.5.6. По совместному решению администрации лесхоза и профкома лесхоза поощрять отличившихся сотрудников ценными подарками за высокие заслуги в работе (выполнение особо ответственных заданий, срочных работ, памятных дат, увольнение, выход на пенсию и др.).

6.6. Отпускать дрова или дровяные отходы работникам организации по ценам, сниженным на 50% против действующих, в количестве 7 м3.

6.7. Выделять два раза в год автотранспорт работникам со скидкой 50% от стоимости услуг по прейскуранту.

6.8. Размер премии представителей судейских бригад, счётной комиссии и специалистов ответственных за подготовку и проведение соревнований вальщиков леса устанавливается приказом по лесхозу в размере согласно Положения о порядке проведения соревнований по профессиональному мастерству вальщиков леса утверждённого постановлением коллегии Министерства лесного хозяйства Республики Беларусь и президиума Республиканского комитета Белорусского профсоюза работников леса.

6.10. Вальщикам леса, набравшим свыше 1300 балов на лесхозовских, областных соревнованиях вальщиков леса, установить ежемесячную доплату к заработку в размере одной базовой величины в течении срока до следующих соревнований.

6.11. Выплачивать передовикам производства, занесенным на Доску почета, по итогам работы за год единовременное вознаграждение в размере не менее 1 базовой величины.

6.12. Премировать подарками, и/или выплачивать единовременное вознаграждение коллективам лесничеств, занявшим призовые места в соревнованиях по итогам работы за год.

6.13. Оказывать материальную помощь ко Дню памяти воинов-интернационалистов участникам боевых действий в ДР Афганистан в размере одной базовой величины.

6.14. Выписывать за счет средств организации «Белорусскую лесную газету» школьным лесничествам, участвующим в смотрах – конкурсах, а так же принимающих активное участие в жизнедеятельности организации (охрана леса, лесовыращивание)

6.15. Предоставлять работникам пахотные земли, сенокосы и дрова согласно законодательству.

6.16. Продолжить строительство или приобретение жилья работникам, состоящим на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, используя для этих целей часть прибыли, остающейся в распоряжении организации.

6.16.1. Вести учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий (ст.37 ЖК РБ).

6.16.2. Производить возмещение найма жилья работникам, прибывшим в другую местность в следующих размерах:

для главных специалистов в размере до 5 базовых величин,

для лесничих до 3 базовых величин,

Компенсация предоставляется в течение трех лет с момента приема в должности или до момента предоставления или приобретения жилья в данной местности, что наступит ранее.

6.17. Индивидуальным застройщикам производить отпуск древесины по прейскурантной стоимости при предоставлении документов, удостоверявших, что работник или пенсионер является застройщиком. Выделять беспроцентные ссуды для ремонта жилых помещений в размере до 70 (семидесяти) базовых величин со сроком погашения в течении полугода, путём удержания из заработной платы, но не более 25% от заработка. Ссуда выдаётся на основании акта комиссии "По общему осмотру зданий и сооружений" и только безналичным путём.

6.18. Производить отпуск продукции собственного производства в рассрочку, работникам проработавшим на предприятии не менее одного года со сроком погашения задолженности в течении 6 месяцев, путем удержания из заработной платы, но не более 25% от заработка.

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

6.20. Устанавливать ограниченную материальную ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю выплатами, штрафами, пени и др. при исполнении своих трудовых обязанностей в размере 10% ущерба, причиненного по их вине предприятию, но не свыше 10 базовых величин на момент причинения ущерба, за исключением случаев предусмотренных ст.404 ТК РБ.

6.21. Оплачивать работникам лесхоза услуги сотовой связи, согласно прилагаемого списка. (**Приложение 22**)

6.22. По совместному решению администрации и профсоюзного комитета предоставлять работникам лесхоза, проработавшим на предприятии не менее года за исключением молодых специалистов, краткосрочные ссуды в размере до 50 базовых величин для проведения мероприятий (свадеб, похорон, проводов в ВС близких родственников и т.п.) с погашением в течение полугода, а также для получения образования на платной основе работниками лесхоза и их детей, при наличии возможностей у нанимателя.

**6.23. Работникам, имеющим на иждивении троих и более детей, детей-инвалидов, а также одиноким матерям (отцам):**

6.23.1. производить доплату за содержание детей в детских дошкольных учреждениях в размере 5 базовых величин один раз в год;

6.23.2. родителям детей, нуждающихся в лечении, выдавать бесплатные детские путевки.

6.23.3. выдавать бесплатные путевки для отдыха (оздоровления) детей в каникулярный период;

6.23.4. Ко дню защиты детей выплачивать работникам воспитывающих троих и более несовершеннолетних детей или ребенка инвалида в размере 1 базовой величины на ребенка.

**6.24. Дополнительные гарантии и компенсации женщинам, матерям и отцам, воспитывающим детей:**

6.24.1. матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, выплачивать ежемесячное пособие за счет организации в размере 3 базовых величин;

6.24.2. в случае использования беременными женщинами ежегодного отпуска перед отпуском по беременности и родам по их личному заявлению предоставлять дополнительно отпуск до 7 дней с полным сохранением заработной платы;

6.24.3. Предоставлять беременным женщинам по их заявлению отпуск до двух месяцев без сохранения заработной платы перед отпуском по беременности и родам в соответствии с заключением врача.

6.24.4. по заявлению матери (отца, опекуна, попечителя), воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования;

6.24.5. по заявлению матери (отца, опекуна, попечителя), воспитывающей двоих и более детей в возрасте до 16 лет, ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка;

6.24.6. по заявлению матери (отца, опекуна, попечителя), воспитывающей троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет), предоставлять один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь.

Если работник одновременно имеет право на дополнительный свободный от работы день в неделю и дополнительный свободный от работы день в месяц, то этот день предоставляется по желанию работника согласно одному из оснований (статья 265 Трудового кодекса Республики Беларусь);

6.24.7. предоставлять женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста (1 – 4-е классы), 1 сентября выходной день с сохранением зарплаты;

6.24.8. Работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, предоставлять отпуска в летнее или другое удобное для них время, в соответствии с графиком трудовых отпусков;

6.24.9. при предоставлении трудового отпуска многодетной матери выплачивать ей разовое пособие в размере 1 базовой величины на каждого ребенка в возрасте до 16 лет;

6.24.10. предоставлять женщинам по их заявлению один свободный от работы день в год с сохранением средней заработной платы для прохождения медицинского профилактического осмотра детей;

6.24.11. отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами), а также опекунам (попечителям) детей соответствующего возраста предоставлять такие же гарантии, как и работающим женщинам-матерям (статья 271 Трудового кодекса Республики Беларусь).

6.25. Приобретать новогодние подарки для работников членов профкома воспитывающих детей в возрасте до 14 лет включительно, в том числе на детей работников, погибших или ставшими неработающими инвалидами в результате несчастного случая на производстве, умерших или инвалидов-участников ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС.

**Социальная защита молодежи**

В целях социальной защиты молодежи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых и организационных условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию **Наниматель обязуется:**

6.26. 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.

6.27. Производить несовершеннолетним работникам оплату труда в размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

6.28. Обеспечивать предоставление первого рабочего места выпускникам учреждений, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, направленным на работу в соответствии с заключенными с указанными учебными заведениями договорами (заявками).

6.29. Обеспечивать предоставление рабочих мест учащимся соответствующих профильных учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, для прохождения производственного обучения (практики).

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

6.31. Работникам, принятым на прежнее место работы после прохождения срочной военной службы, оказывать единовременную материальную помощь в размере не менее пяти базовых величин, помимо выплат, установленных законодательством.

6.32. Компенсировать на протяжении трех лет молодым специалистам, специалистам, которым организация предоставляет первое рабочее место, 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.

6.33. Осуществлять строительство или приобретение жилья для молодых специалистов, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

6.34. При заключении контрактов с молодыми специалистами предоставлять дополнительный отпуск не менее трех дней.

6.35. Производить оплату работникам организации за обучение без отрыва от производства в учебных заведениях системы лесной отрасли и Академии Управления при Президенте РБ, а также рабочим ведущих профессий (вальщик леса, станочник, рамщик, водитель) в размере до 100 % стоимости обучения и предоставлять оплачиваемые отпуска для сдачи экзаменационных сессий.

6.36. Выпускников учреждений, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, для которых организации лесной отрасли являются первым рабочим местом после окончания обучения, приравнивать к молодым специалистам и распространять на них льготы и гарантии, предусмотренные для молодых специалистов.

6.37. В целях адаптации молодых специалистов к условиям производства закреплять за ними наставников из числа высококвалифицированных работников организации. Производить доплату наставникам в размере 0,5 БВ на срок не более 6 месяцев.

6.38. **Наниматель и Профком 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;

6.39. **Профком обязуется:**

– осуществлять контроль за соблюдением законодательства, регулирующего труд молодежи;

– способствовать улучшению жилищных условий молодежи;

– добиваться сохранения и укрепления базы досуга, отдыха и оздоровления молодежи и детей работников организации.

**Вопросы быта**

**Наниматель и Профком обязуются:**

6.40. Оборудовать в цехах и на участках комнаты отдыха и приема пищи с нагревательными приборами, холодильником, необходимым инвентарем.

6.41. Своевременно подготавливать здания, помещения, дворы и территорию к работе в осенне-зимних условиях.

6.42. В целях содействия развитию личных подсобных хозяйств работников проработавшим не менее 1 года и пенсионеров предприятия, по необходимости производить по прейскурантной стоимости отпуск пиломатериалов для строительства и ремонта жилья, садовых домиков.

**Медицинское обслуживание. Организация отдыха и санаторно-курортного лечения. Дополнительное пенсионное страхование.**

**Наниматель обязуется:**

6.43. Разработать и утвердить план мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма.

6.44. Оказывать материальную помощь лицам, нуждающимся по заключению врачей в длительном лечении с применением дорогостоящих лекарств, в размере не менее 1 базовой величины, конкретный размер определяется на совместном заседании Нанимателя и Профкома.

6.45. **Совместно с Профкомом:**

6.45.1. Организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению. Проводить постоянную работу по организации оздоровления работников.

6.45.2. Осуществлять полную или частичную компенсацию стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря.

6.45.3. 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»

6.45.4. Распределение путевок на лечение производить в соответствии с заключением лечащих врачей, предоставляя их в первую очередь работающим ветеранам предприятия и участникам Великой Отечественной войны, бывшим воинам-интернационалистам, участникам ликвидации аварии на ЧАЭС, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда.

6.45.5. Выдавать бесплатные путевки в детские оздоровительные лагеря школьникам из многодетных семей (имеющих трех и более детей), семьям, где есть родители-инвалиды из числа воинов-интернационалистов или погибшие родители (умершие от ран, контузий, заболеваний, полученных в регионах, где велись боевые действия, а также пропавшие без вести), а также детям-инвалидам и одиноким матерям.

6.45.6. В случае заболевания работника, при котором необходимо проведение медицинской операции, лечение и медицинское обслуживание вне постоянного места жительства, оплачивать частично расходы на проезд и лечение в размере 10-ти базовых величин.

6.45.7. При направлении на учебу на двухнедельные и более курсы обучения в Республиканский учебный центр по подготовке, переподготовке и повышения квалификации кадров лесного хозяйства в обязательном порядке предусмотреть прохождение курсантами лечебно-оздоровительных мероприятий на базе действующего санатория-профилактория РУЦ-Лес за счет средств учреждения.

6.45.7. Предусматривать меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по должностям служащих (профессиям рабочих), востребованным в организации.

**Социальная защита пожилых людей, ветеранов организации, Великой Отечественной войны, пенсионеров, инвалидов.**

**Стороны обязуются:**

6.46. Организовывать чествование бывших работников с праздничными и юбилейными датами, профессиональным праздником, Днем пожилых людей, Днем инвалидов с вручением подарков.

6.47. Предоставлять автотранспорт для личных нужд бывших работников один раз в год со скидкой 50% от прейскуранта.

6.48. Отпускать дрова или дровяные отходы пенсионерам, вышедшим на пенсию из организации по ценам, сниженным на 50% против действующих в количестве 7 м3.

6.49. Оформлять бесплатную подписку на отраслевую газету пенсионерам предприятия проработавшим в организации не менее 25 лет.

6.50. Выплачивать единовременную материальную помощь неработающим пенсионерам, проработавшим в организации не менее 20 лет ко Дню профессионального праздника "День работника леса" в размере одной базовой величины.

6.51. Выплачивать единовременную материальную помощь участникам Великой Отечественной войны, бывшим узникам концлагерей и воинам-интернационалистам ко Дню Победы в размере 2 базовых величин.

6.52. Остро нуждающимся одиноким пенсионерам, не имеющих близких родственников производить ремонт жилья за счет средств организации и оказывать на эти цели материальную помощь.

6.53. Для неработающих пенсионеров, инвалидов, бывших работников, состоящих на учете в профсоюзной организации, сохранить право на улучшение жилищных условий, оздоровление, медицинское обслуживание.

6.54. Пенсионерам лесхоза при достижении ими круглой даты (полный десяток лет) выделять материальную помощь в размере:

проработавшим в лесхозе до 10 лет включительно – 3 базовые величины,

свыше 10 лет до 20 лет – 4 базовые величины

20 лет и более – 5 базовых величин.

**Культурно-массовая, физкультурно-оздоровительная и спортивная работа.**

**Стороны обязуются:**

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

**Наниматель обязуется:**

6.56. Ежемесячно производить отчисления денежных средств Профкому для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, 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.

6.57. Выделять, при необходимости, денежные средства на хозяйственное содержание находящихся на балансе Профкома объектов культуры, отдыха и спорта, которыми пользуются работники организации и их семьи.

6.58. Предоставлять в бесплатное пользование помещения для занятий работников в коллективах и объединениях любительского художественного творчества, клубах по интересам, спортивных секциях и кружках.

6.59. Выделить (при отсутствии собственной материальной базы) средства на аренду зданий, помещений и сооружений, необходимых для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, организации досуга и отдыха работников и членов их семей.

6.60. Выделять бесплатно автотранспорт организации и (или) производить полную оплату расходов на автотранспорт для выездов работников и членов их семей (дети, муж, жена), пенсионеров лесхоза, для участия в культурных мероприятиях, спортивных и иных соревнованиях (охота, рыбалка сбор грибов, ягод и т.п.), художественной самодеятельности, и других досуговых поездок, согласно разработанных и утвержденных администрацией и Профкомом планам.

6.61. При направлении нанимателем работников для участия в спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных, культурных и образовательных мероприятиях, работникам производится выплата в размере не менее среднего заработка за рабочие дни (часы) за счет прибыли.

Нанимателем оплачиваются расходы по проезду участников спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных, культурных и образовательных мероприятиях

С целью реализации спортивного, интеллектуального и творческого потенциала работников поощрять активных участников данных мероприятий в размере 2 базовых величин.

Участников соревнований, а также смотров-конкурсов, всех уровней, занявших призовые места в личном зачете, а также в командных видах спорта (волейбол, футбол, баскетбол, эстафета и т.п.), награждать ценными подарками в денежном выражении:

За 1 место – 10 базовых величин.

За 2 место – 7 базовых величин.

За 3 место – 5 базовых величин.

6.62. Предоставлять работникам, проработавшим более одного года в организации, услуги охотничьего комплекса, для отдыха работников учреждения, со скидкой 50% от действующего прейскуранта, при условии отсутствия брони.

6.63. В случае ведения административного процесса по статьям, санкции по которым предусматривают ответственность как юридического, так и должностного лица, привлекать за счет средств Нанимателя квалифицированную юридическую помощь (адвоката) для защиты интересов вышеуказанных субъектов.

6.64. Наниматель вправе по желанию работника в ситуации, вызванной распространением в Республике Беларусь инфекции COVID-19 и другой, предоставлять отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней работникам в случае принятия ими решения о самоизоляции для целей предотвращения распространения высококонтагиозных инфекционных заболеваний. Указанные отпуска предоставляются по заявительному принципу.

6.65. Работникам, впервые прошедшим вакцинацию от COVID 19 выплачивать материальную помощь в размере трех базовых величин, при предъявлении сертификата или справки о прохождении вакцинации.

**6.66.** **Профком обязуется:**

6.66.1. Выделять из профсоюзного бюджета финансовые средства на развитие культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы, поддерживать организационно-оздоровительные и культурные мероприятия.

6.66.2. Осуществлять контроль за выделением администрацией и использование по назначению средств на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

6.66.3. Оказывать содействие нанимателям в реализации мероприятий по организации культурного досуга и пропаганды здорового образа жизни, направленных на снижение уровня травматизма, гибели людей на производстве, в домашних и бытовых условиях по причинам, связанным с пьянством и алкоголизмом.

РАЗДЕЛ VII. ОХРАНА ТРУДА

7. Исходя из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к производственным целям организации,

**Наниматель обязуется:**

7.1. Обеспечивать совершенствование системы управления охраной труда.

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

– нормы бесплатного обеспечения работников организации средствами индивидуальной защиты, выдаваемых в соответствии с типовыми нормами (**Приложение 20**);

– нормы бесплатного обеспечения работников организации средствами индивидуальной защиты, выдаваемых сверх типовых норм (**Приложение 20**);

– план мероприятий по охране труда (**Приложение 16**);

– 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 (**Приложение 19**);

– 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 (**Приложение 18**);

– 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 (**Приложение 12**);

– перечень профессий и категорий работников, занятых на работах, дающих право на обеспечение молоком (равноценными молоку пищевыми продуктами) (**Приложение 14**);

– перечень профессий и должностей работников, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами (**Приложение 13**);

– перечень рабочих мест с особыми условиями труда для целей профессионального пенсионного страхования (**Приложение 15**).

7.3. Предусматривать выделение средств на реализацию ежегодных планов мероприятий по охране труда в размере не менее двух процентов от фонда заработной платы. Не допускать использования денежных средств и материальных ресурсов, предназначенных на осуществление мероприятий по охране труда на другие цели.

7.4. Не реже одного раза в полугодие проводить анализ реализации мероприятий по снижению профессиональных рисков и их эффективности, состояния производственного травматизма и профзаболеваний.

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

7.6. В случае остановки работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля, либо по требованию технического инспектора труда профсоюза не по вине работника, сохранять за работником среднюю заработную плату за время вынужденного простоя.

7.7. При отказе работника от выполнения порученной работы в случаях непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих, не предоставления необходимых средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, приостановления и запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля, а также технической инспекцией труда профсоюза предоставлять работнику до устранения нарушений (до создания надлежащих условий на рабочем месте) другую работу, соответствующую его квалификации, либо с его согласия – работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца. При необходимости Наниматель за счет собственных средств обязан обеспечить обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка.

7.8. Выплачивать 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.

7.9. 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.

7.10. Указанные в пунктах 7.8. и 7.9. 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.

7.11. Указанные в пунктах 7.8. и 7.9. выплаты не производятся в случае нахождения потерпевшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

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

7.13. Производить оплату пособия детям, погибшего в результате несчастного случая на производстве работника, до достижения ими совершеннолетия, а учащимся – до окончания учебы, в размере одной базовой величины ежемесячно.

7.13.1. Оказывать различные виды социальной помощи семьям погибших на производстве, инвалидам труда (надбавки к пенсии, единовременная помощь, выделение бесплатных путевок на санаторно-курортное лечение и т.п.).

7.14. Обеспечивать предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, выполнение лечебно-оздоровительных и санитарно-гигиенических мероприятий, предусмотренных Актом периодического медицинского осмотра. (**Приложение 11**)

Обязательный периодический медосмотр работников проводить в рабочее время с сохранением среднего заработка.

7.15. С целью снижения аварийности и травматизма на транспорте проводить предрейсовый осмотр водителей транспортных средств.

7.15.1. За проведение предрейсового осмотра водителей транспортных средств, на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, ежемесячно производить доплату в размере одной базовой величины диспетчеру и инженеру-механнику РММ.

7.16. Проводить предсменное (перед началом работ, смены) освидетельствование работающих на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

7.17. Ежегодно проводить вакцинацию (ревакцинацию) работников против клещевого энцефалита с согласия работника.

7.18. 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.

7.19. Осуществлять меры морального и материального поощрения общественных инспекторов, председателей и членов общественных комиссий по охране труда, не допускать их увольнения по инициативе нанимателя без согласия профсоюзного комитета.

7.20. Предоставлять общественным инспекторам, председателям и членам общественных комиссий 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.

7.21. 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*.*

7.22. 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.

7.23. 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.

7.24. 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 (**Приложение 21**).

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

7.25. Проводить ежегодно паспортизацию санитарно-технического состояния условий и охраны труда на предприятии. По ее результатам разрабатывать мероприятия, направленные на улучшение и оздоровление условий труда.

7.26. Обеспечить работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими отраслевыми нормами в установленные сроки (**Приложение 20**).

7.26.1. Выдавать средства индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда работников.

7.26.2. Разрешается нахождение выданных средств индивидуальной защиты в нерабочее время у работников, занятых на лесосечных работах, в случае невозможности организации хранения на территории предприятия. Ответственность за сохранность при этом возлагается на работника.

7.26.3. Разрешается нахождение выданных средств индивидуальной защиты для работы в холодное время года у работников, в связи с возможностью их применения в связи с погодными условиями, в другое время года.

7.26.4 Разрешается замена валенок на утепленные кирзовые сапоги со сроком носки 24 месяца по желанию работника.

7.27. Организовывать стирку спецодежды.

7.27.1 Работникам рабочих специальностей лесничеств и лесопункта, осуществляющих уход за средствами индивидуальной защиты за свой счет, производить компенсацию затрат в размере 0,2 базовой величины в месяц.

7.28. Организовать бесплатную выдачу работникам молока или равноценных пищевых продуктов при работе с вредными веществами согласно перечня (**Приложение 14**) или выплачивать денежные компенсации работникам, имеющим право на бесплатное обслуживание лечебно-  
профилактическим питанием, молоком и другими равноценными пищевыми продуктами при разъездном характере работы или в служебных командировках.

7.29. Организовать бесплатную выдачу работникам мыла в количестве 400 грамм в месяц.

7.30. 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 в соответствии с положением о премировании в организации.

7.31. Ежемесячно производить выплату материальной помощи на удешевление стоимости питания для работников занятых на лесосечных работах (лесозаготовительных бригад) в размере не менее одной базовой величины за месяц пропорционально отработанному времени (согласно графика работы), за исключением простоя по независящим от работника причинам (неблагоприятные метеоусловия).

В случае командирования работников по производственной необходимости для участия в ликвидации последствий стихийных бедствий, устранения очагов заражения леса болезнями и вредителями и других чрезвычайных ситуаций за пределами Новогрудского лесхоза, материальная помощь на удешевление питания может заменяться продуктами питания за дни командировки. Выдача продуктов производится на основании приказа о командировании, согласно списков, предоставленных руководителями структурных подразделений до начала работ.

7.32. Проводить обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний работников по охране труда, в том числе правилам оказания первой медицинской помощи.

7.33. 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.

7.34. Принимать меры по предотвращению вредного влияния на окружающую среду производственных отходов, используемого и складируемого сырья и материалов.

7.35. Не допускать увольнения работников, получивших трудовое увечье или профзаболевание по инициативе нанимателя (кроме как за виновные действия). При невозможности выполнения по состоянию здоровья пострадавшим прежней работы предоставлять другую, причем заработная плата по новому месту работы должна быть не ниже средней заработной платы по предприятию за предыдущий месяц.

7.36. Организовывать и проводить смотры-конкурсы по охране труда, Дни и Недели охраны труда, предусматривать и осуществлять меры по стимулированию этой работы, в том числе общественной.

7.37. В целях недопущения проведения лесосечных работ без руководителя работ, в случае отсутствия мастера, производить доплату за особые, тяжелые, сложные и напряженные условия работы в размере 7% от оклада для работников лесохозяйственной деятельности и 7% тарифной ставки (тарифного оклада) для работников коммерческой деятельности, работникам не освобожденным от основной работы, которые назначены приказами руководителей структурных подразделений и прошедшим обучение и проверку знаний по охране труда для ведения данного вида работ.

7.38. в случае установления аномально жаркой погоды по согласованию с профкомом принимаются профилактические меры по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

7.39. 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.

7.40. 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.

**Профсоюз обязуется:**

7.41. Осуществлять общественный контроль за соблюдением нанимателями требований законодательства о труде и охране труда, участвовать в периодическом контроле по охране труда.

7.42. 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.

7.43. В соответствии с Положением об общественной комиссии по охране труда, утвержденным Постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 24.04.2003 г. № 59 провести в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, утвердить составы общественных комиссий по охране труда и соблюдению трудового законодательства, провести их обучение. (**Приложение 17**)

7.44. В целях материального стимулирования работы общественных инспекторов по охране труда установить квартальные денежные выплаты в размере до 2 базовых величин по представлению комиссии по охране труда.

7.45. Ежеквартально на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости на предприятии.

7.46. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении причин, приведших к гибели, травмам и профессиональным заболеваниям работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим и членам семей погибших.

7.47. Осуществлять постоянный общественный контроль за выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве в соответствии с действующим законодательством.

7.48. Оказывать правовую помощь пострадавшим работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, возмещения вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья.

РАЗДЕЛ VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

**Наниматель обязуется:**

8.1. Рассматривать и принимать меры по обоснованным требованиям, критическим замечаниям и предложениям, высказанным работниками и касающимся трудовых отношений.

8.2. Не допускать вмешательства во внутренние дела профсоюза, рассматривать ходатайства Профкома о привлечении к ответственности должностных лиц, допустивших нарушение законодательства о труде, в том числе об охране труда, не выполняющих обязательств по Договору, препятствующих выполнению профсоюзным активом уставных функций.

8.3. Предоставлять Профкому информацию, необходимую для реализации его полномочий по защите трудовых прав и социально-экономических интересов работников.

8.4. Предоставлять Профкому для использования в профсоюзной деятельности имеющуюся в организации информационную базу (радио, многотиражная газета, доска информации и пр.).

8.5. Предоставлять в безвозмездное пользование Профкому необходимые для осуществления его деятельности помещения (с освобождением от оплаты коммунальных услуг), оборудование, транспортные средства, оргтехнику и средства связи, а также создавать иные необходимые для деятельности профсоюзов условия в соответствии с законодательством и условиями соглашений.

8.6. Удерживать в безналичном порядке из заработной платы работников - членов профсоюза, на основании их письменных заявлений, профсоюзные взносы и перечислять на банковские счета профсоюзных органов в размерах и порядке, установленных Уставом Белорусского профсоюза работников леса и в соответствии с постановлением Совета Министров РБ 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.

Должностные лица, виновные в несвоевременном перечислении удержанных профсоюзных взносов по принадлежности могут быть полностью или частично депремированы, подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания.

**Профсоюзному активу предоставляются следующие гарантии:**

8.7. Работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от основной работы, предоставляются следующие гарантии:

8.7.1. Срок контракта не может быть меньше срока полномочий профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.7.2. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) допускается лишь с предварительного согласия (не позднее чем за два месяца) профсоюзного органа, членами которого они избраны.

8.7.3. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.7.4. Лицам, избранным в состав профсоюзных органов, предоставляется преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при прочих равных условиях.

8.7.5. Привлечение к дисциплинарной ответственности работников, уполномоченных на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе об охране труда, на участие в создаваемых в организации комиссиях по коллективным переговорам, рассмотрению трудовых споров, примирительных комиссиях, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого указанные работники являются.

8.8. Работникам, избранным в профсоюзные органы и освобожденным от основной работы, предоставляются следующие гарантии:

8.8.1. Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника – другая равноценная работа (должность), в том числе с переобучением с сохранением среднего заработка. В случае невозможности предоставления работнику прежней либо равноценной работы, направления его на переобучение за ним сохраняется средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев.

8.8.2. Увольнение по инициативе Нанимателя работников, полномочия которых истекли, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, за исключением случаев ликвидации организации и совершения ими виновных действий, а также достижения этими работниками пенсионного возраста.

8.8.3. Зачет времени работы в профсоюзе в трудовой стаж.

8.8.4. Распространение на них в полном объеме социальных и трудовых прав и льгот, предусмотренных Договором, соглашением для других работников организации.

8.8.5. Предоставлять возможность (время) членам профсоюза участвовать в работе профсоюзных органов, профсоюзной учебе, а также для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива с сохранением среднего заработка.

РАЗДЕЛ IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

9.2. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

9.3. Ежеквартально, не позднее 15 числа, следующего за отчетным кварталом месяца, рассматривать ход выполнения Договора на расширенных заседаниях Профкома с участием Нанимателя.

9.4. Стороны несут ответственность за неисполнение (нарушение) условий Договора.

9.5. Наниматель обязуется в недельный срок рассматривать представление Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, применять меры к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

9.6. Профком знакомит всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора, изменениями и дополнениями, внесенными в него.

Договор подписан «01» апреля 2022 г.

Директор Председатель

Новогрудского лесхоза профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.М. Игнатик \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.В. Гарнастай

Одобрен на профсоюзной конференции

«01» апреля 2022 г., протокол № 2