Зарегистрировано в управление по труду, занятости и социальной

защите Лидского РИК от 24.12.2021 №420-с

**СОГЛАШЕНИЕ**

**между управлением сельского хозяйства и продовольствия Лидского райисполкома, Лидской районной профсоюзной организацией Белорусского профессионального союза работников агропромышленного комплекса и Лидским районным агропромышленным Союзом на 2021 – 2024 годы.**

Управление сельского хозяйства и продовольствия Лидского районного исполнительного комитета, Лидская районная профсоюзная организация Белорусского профессионального союза работников агропромышленного комплекса и Лидский районный агропромышленный Союз (далее – Стороны), руководствуясь Конституцией Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 года «О профессиональных союзах», Трудовым Кодексом Республики Беларусь, Указами Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 №278 «О развитии социального партнерства в Республики Беларусь», от 05 мая 1999 №252 «О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам», от 19 июля 2005 №327 «О дополнительных мерах по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов работников», Генеральным Соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Тарифным Соглашением между Министерством сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь, Белорусским профессиональным союзом работников агропромышленного комплекса и Республиканским агропромышленным союзом «БелАПС», Соглашением между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов, Соглашением между комитетом по сельскому хозяйству и продовольствию Гродненского облисполкома, Гродненской областной профсоюзной организацией Белорусского профессионального союза работников агропромышленного комплекса и Гродненским областным агропромышленным Союзом, Соглашением между Лидским районным исполнительным комитетом, Лидским районным филиалом Гродненского областного союза нанимателей и Лидским районным объединением организаций профсоюзов, водящих в Федерацию профсоюзов Беларуси заключили настоящее Соглашение (далее – Соглашение).

Соглашение заключено в целях повышения рентабельности и оздоровления финансового состояния агропромышленного производства, обеспечения социально-экономических прав, гарантий, здоровых безопасных условий труда работников, развития трудовой активности, а также обеспечения занятости и предотвращения массовых сокращений работников.

**Раздел 1. Основные принципы и сфера действия Соглашения.**

1. Стороны договорились о следующем:

1.1. Соглашение является нормативным актом, устанавливающим обязательные отраслевые принципы трудовых, социально-экономических и связанных с ними отношений. Соглашение служит основой для заключения коллективных и трудовых договоров (контрактов), и применяется при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Нормы, гарантии и льготы, установленные настоящим Соглашением, распространяются на членов профсоюза, работающих в организациях системы сельского хозяйства и продовольствия Лидского района Гродненской области Республики Беларусь, районного агропромышленного Союза, профсоюзных органов, учащихся системы учреждений аграрного образования, а также на членов профсоюза организаций, находящихся на обслуживании Лидской районной профсоюзной организации Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса. Наниматели субъектов хозяйствования, не являющиеся сторонами данного Соглашения, но в которых созданы первичные профсоюзные организации Белорусского профсоюза работников АПК, признают настоящее Соглашение путем закрепления его норм и положений в коллективном договоре.

1.3. Нормы Соглашения дополняют действующее законодательство о труде и являются обязательными для исполнения организациями отрасли на территории Лидкого района как минимальные гарантии при заключении коллективных договоров, а также трудовых договоров (контрактов).

1.4. В коллективных и трудовых договорах (контрактах) могут устанавливаться более высокие нормы, гарантии и льготы по сравнению с настоящим Соглашением и действующим законодательством.

1.5. Во всех организациях, независимо от форм собственности, нормы, гарантии и льготы, предусмотренные в коллективных и трудовых договорах (контрактах), ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением являются недействительными.

1.6. Рекомендовать определять в коллективных договорах организаций порядок и условия распространения действия положений коллективного договора на работников (членов профсоюза), от имени которых он заключался и работников, от имени которых он не заключался, изложив их в отдельных нормах коллективного договора (кроме положений, предусмотренных частью второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь).

1.7. Настоящее Соглашения может быть изменено или дополнено только по согласию Сторон после предварительных переговоров и консультаций. Все изменения и дополнения оформляются дополнительными соглашениями, которые являются неотъемлемой частью Соглашения. Изменения в названии Сторон не влекут за собой прекращение действия настоящего Соглашения. В случае реорганизации органов, представляющих Стороны Соглашения, их права и обязанности, вытекающие из Соглашения, переходят к правопреемникам.

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

1.9. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует до принятия нового, но не более трех лет. С согласия Сторон действие Соглашения может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Соглашения оформляется путем заключения дополнительного соглашения.

**Раздел 2. Обязательства сторон по обеспечению стабильной работы коллективов организаций.**

Стороны настоящего Соглашения обязуются:

2.1. Постоянно анализировать производственную деятельность, социально-экономическое и финансовое состояние организаций, совместно решать возникающие острые проблемы, оперативно вырабатывать и осуществлять меры по обеспечению стабильной работы организаций, наращиванию объёмов производства.

2.2. Принимать меры по дальнейшему улучшению эффективности работы сельскохозяйственных организаций, соблюдая при этом права и законные интересы работающих – членов профсоюза.

2.3. Осуществлять совместный контроль за деятельностью организаций, эффективным использованием материальных, энергетических и финансовых ресурсов, выполнением должностными лицами субъектов хозяйствования, возложенных на них функций по реализации экономических и социальных программ, настоящего Соглашения, коллективных договоров.

2.4. Проводить совместную работу по организации трудового соперничества, смотров технического творчества, в том числе по профессиям среди молодежи, уделять особое внимание пропаганде передового опыта, укреплять трудовую и исполнительскую дисциплину.

2.5. Осуществлять совместную разработку условий и согласованное подведение итогов различного рода соревнований, смотров-конкурсов среди организаций, трудовых коллективов, работников.

2.6. Предоставлять на безвозмездной основе производственную, социально-экономическую, статистическую и иную информацию.

2.7. Обеспечивать создание необходимых условий и организовывать культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную и спортивную работу.

2.8. Содействовать внедрению и развитию схем добровольного страхования жизни и здоровья, дополнительного социального страхования в виде дополнительных пенсий и медицинских расходов, в том числе за счет средств организации.

2.9. Участвовать совместно в разработке проектов локальных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы работников.

2.10. Принимать участие в контроле за рациональным использованием топливно-энергетических и материальных ресурсов. Предусматривать в коллективных договорах обязательства сторон по экономии энергоресурсов, ГСМ, сырья и материалов, внедрению энергосберегающих технологий.

2.11. Проводить согласованную политику по созданию профсоюзных организаций, укреплению их авторитета, в том числе и в коммерческих организациях с иностранными инвестициями, организациях малого и среднего бизнеса.

**Раздел 3. Оплата труда и ее регулирование.**

3. Стороны считают, что основной задачей в области труда и заработной платы является приближение заработной платы работников сельскохозяйственных организаций (для целей Соглашения под сельскохозяйственными организациями понимаются организации, основным видом деятельности которых является растениеводство, животноводство и предоставление услуг в этих областях), к уровню средней заработной платы по народному хозяйству района и области.

3.1. Стороны согласились все вопросы, связанные с установлением и изменением форм, систем, размеров оплаты труда, материального стимулирования, форм выплаты заработной платы, вознаграждений, материальной помощи, индексации доходов решать через коллективные договоры и по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2. Стороны едины во мнении (согласились), что наниматели устанавливают в локальных правовых актах организации:

3.2.1. Формирование фонда оплаты труда в зависимости от эффективности хозяйствования и в пределах имеющихся финансовых возможностей. При недостатке средств на выплату заработной платы – привлекать кредиты и ссуды банков и других учреждений.

С согласия работника, допускается замена денежной оплаты натуральной, но не более 30 процентов от начисленной работнику заработной платы, подходящей для личного потребления и выгодной для работника и его семьи. При согласии работника удельный вес натуральной оплаты труда может превышать установленный настоящим Соглашением норматив.

3.2.2. Применение в качестве низшей границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени минимальную заработную плату, которая является государственным минимальным социальным стандартом в области оплаты труда.

3.2.3. Индексацию заработной платы работников в порядке и на условиях, не ниже предусмотренных законодательством для бюджетных организаций, или в больших размерах при наличии собственных средств на эти цели в порядке, предусмотренном локальными правовыми актами.

3.2.4. Установление тарифных ставок (тарифных окладов) одним из следующих способов:

- на основе тарифной сетки, разработанной и утвержденной в организации (далее – ТС);

- без применения ТС.

3.2.5. При формировании размеров тарифных ставок (тарифных окладов) применение коэффициента повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям:

- для работников ручного труда, занятых в растениеводстве и животноводстве, трактористов-машинистов, занятых на работах, не связанных с сельскохозяйственным производством – 1,2;

- для трактористов-машинистов, занятых на работах, связанных с сельскохозяйственным производством – 1,3.

В коллективном договоре устанавливается конкретный перечень профессий рабочих (должностей служащих) или категорий работников, работ, по которым предусматривается применение коэффициентов повышения, порядок и условия их применения.

3.2.6. Установление работникам с учетом финансового состояния организации повышение их тарифных ставок (тарифных окладов) или сдельных расценок, с определением в локальных правовых актах размеров, порядка и условий установления указанного повышения.

3.2.7. Установление нанимателями в пределах имеющихся средств:

3.2.7.1. надбавки за классность:

- трактористам-машинистам сельскохозяйственного производства I класса – не менее 20 процентов;

- трактористам-машинистам сельскохозяйственного производства II класса – не менее 10 процентов;

- водителям I класса – не менее 25 процентов;

- водителям II класса – не менее 10 процентов, установленной тарифной ставки за фактически отработанное в качестве водителя время;

3.2.7.2. доплаты рабочим, занятым в животноводстве за присвоенное звание:

- мастер животноводства I класса – не менее 20 процентов;

- мастер животноводства II класса – не менее 10 процентов заработной платы;

3.2.7.3. доплаты за работу с разделением рабочего дня на части, в случаях и порядке, установленных локальными правовыми актами;

3.2.7.4. надбавки специалистам, работающим в сельскохозяйственных организациях за присвоенное звание:

- специалист сельского хозяйства I класса – 50 процентов;

- специалист сельского хозяйства II класса – 30 процентов оклада.

3.2.8. Надбавки за сложность и напряженность служащим в размере, определенном коллективным договором или положением по оплате труда.

3.2.9. Установление надбавки за стаж работы в отрасли или в организации. Порядок определения стажа работы, условия выплаты, размеры надбавки устанавливаются в коллективном договоре по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.10. Осуществление премирования работников на основании Положения о премировании, разработанного с учетом требований нормативных правовых актов и согласованного с профсоюзным комитетом.

3.3. Наниматели обеспечивают:

3.3.1. Выплату заработной платы не реже двух раз в месяц в дни, определенные в коллективном договоре, трудовом договоре, если иная периодичность не определена контрактом.

3.3.2. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

3.3.3. Ежемесячную выдачу каждому работнику расчетного листка с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате.

3.3.4. При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), произвести не позднее дня увольнения. В случае невыплаты по вине нанимателя в установленные законодательством сроки, причитающихся на день увольнения сумм выплат работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы - пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

3.3.5. Установление, замену и пересмотр норм труда с участием профсоюза. Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть письменно извещены не позднее, чем за один месяц.

3.3.6. Тарификацию работ и присвоение квалификационных разрядов рабочим по Единым тарифно-квалификационным справочникам работ и профессий рабочих, присвоение категорий служащим производить в соответствии с квалификационными справочниками работ и профессий служащих.

3.3.7. Включение в состав аттестационных и тарифно-квалификационных комиссий по присвоению работникам разрядов, классов, категорий, званий представителей профсоюзных комитетов.

3.4. В соответствии с требованиями законодательства устанавливаются компенсирующие выплаты:

3.4.1. за каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата:

- работникам со сдельной оплатой труда – не ниже сдельных расценок;

- работникам с повременной оплатой труда - не ниже часовых тарифных ставок (тарифных окладов), окладов.

За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха.

3.4.2. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда – не ниже 0,10 – 0,31 процента тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой в организации или фиксированной денежной величины, но не ниже размера доплат, рассчитанных от базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций, за каждый час работы в этих условиях.

3.4.3. За каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы в размере, установленном коллективным договором, но не ниже 40 процентов часовой тарифной ставки (тарифного оклада) работника за каждый час работы в ночное время или ночную смену, а для организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, – Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

3.4.4. При невыполнении норм выработки, браке и простое не по вине работника заработная плата не может быть ниже двух третей установленных ему тарифной ставки (тарифного оклада), оклада.

3.5. Порядок и размеры оплаты труда наставников определяется в локальных правовых актах.

3.6. Бригадирам (звеньевым) из числа рабочих, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой (звеном) производится доплата в размере не менее 10 процентов тарифной ставки (тарифного оклада).

3.7. За совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зон обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника размер доплаты устанавливается нанимателем по соглашению с работником. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, и размер доплаты конкретному работнику устанавливаются приказом (распоряжением) нанимателя с письменного согласия работника.

3.8. За работниками организаций, участвующими в областных, республиканских и международных соревнованиях (на период спортивных сборов и проведения соревнований), а так же работниками, участвующими в региональных, областных, республиканских и международных смотрах-конкурсах художественной самодеятельности, фестивалях, других культурно-массовых и общественно значимых мероприятиях, сохраняется средний заработок.

3.9. Рекомендовать производить доплаты из средств организации за выполнение общественной нагрузки работникам, избранным председателем профкома (казначеем) и неосвобожденным от основной работы в размере не менее одной базовой величины. Порядок и размер доплаты определяется коллективным договором.

3.10. Профсоюзные комитеты проводят разъяснительную работу среди членов профсоюза по вопросам оплаты труда и осуществляют общественный контроль за соблюдением нанимателями законодательства о труде, а также правильным применением установленных форм, размеров и систем оплаты труда.

**Раздел 4. Социальные гарантии и компенсации**

4. Стороны договорились, что:

4.1. Ведение документов по учёту граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы осуществляют работники, назначенные нанимателем.

4.2. Постановку на очередь для обеспечения жильём и предоставление жилых помещений производить на основании совместного решения нанимателя и профкома организации в соответствии с жилищным законодательством.

4.3. Не реже одного раза в год анализировать обеспеченность работников жильём и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

4.4. Наниматели в порядке и на условиях, определенных в коллективном договоре организации (иных локальных правовых актах) предоставляют заемные денежные средства работникам, признанным в установленном порядке нуждающимся в улучшении жилищных условий для строительства (реконструкции) или приобретения жилых помещений при наличии средств и в соответствии с действующим законодательством.

4.5. Предусматривают первоочередное право на предоставление жилых помещений следующим категориям лиц, нуждающимся в улучшении жилищных условий и состоящим на учёте более 5 лет:

 - участникам ВОВ и приравненным к ним в установленном порядке лицам, инвалидам 1 и 2 групп;

 - работникам, проработавшим не менее 30 лет в отрасли;

 - многодетным семьям, семьям при рождении «двойни» и более детей;

 - одиноким родителям, а также опекунам (попечителям), воспитывающим несовершеннолетних детей.

4.6. Наниматели имеют право предусмотреть в локальных правовых актах категории граждан, предоставление жилых помещений которым осуществляется во внеочередном порядке, в том числе включая категории лиц, предусмотренных подпунктами 4.5. и 9.1.9. Соглашения.

4.7. Наниматели согласовывают с профсоюзными комитетами локальные правовые акты, касающиеся правил проживания, пропускного режима и работы общежитий.

4.8. Распределение мест в общежитиях производится по совместному решению администрации и профсоюзного комитета.

4.9. При наличии средств Наниматель производит:

 - полную или частичную оплату путёвки или курсовки работникам в оздоровительные учреждения республики;

 - полную или частичную компенсацию стоимости питания в производственных столовых;

- удешевление (возмещение) стоимости питания работникам, непосредственно занятым на производстве в напряженные периоды сельскохозяйственных работ;

 - выплату материальной помощи неработающим пенсионерам ко Дню пожилых людей, участникам и инвалидам Великой Отечественной войны ко Дню Победы, ветеранам труда и работникам – членам профсоюза к профессиональным праздникам и в других случаях, определённых в коллективном договоре;

- выделение необходимых средств для организации и проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;

 - поощрение работников – штатных инструкторов-методистов, организаторов и участников физкультурно-спортивных мероприятий и художественной самодеятельности;

 - при предоставлении трудового отпуска работнику (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска) единовременную выплату на оздоровление в размере, определяемом законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

4.10. Оказывают единовременную материальную помощь в размере 10 базовых величин работающим в организации женщинам при рождении ребёнка;

4.11. Женщинам (матери, мачехе), мужчинам (отцу, отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающим (воспитывающему) двоих детей в возрасте до 16 лет, одиноким, разведённым, вдовам и вдовцам воспитывающим детей такого же возраста, предоставлять по ее (его) заявлению ежемесячно свободный от работы день с оплатой его в размере среднего дневного заработка.

4.12. При наличии средств семьям, имеющим трёх и более детей, компенсировать 50 процентов расходов на содержание детей в детских дошкольных учреждениях, в случаях, предусмотренных локальными правовыми актами.

4.13. За счёт средств организаций и профсоюза выделять путёвки в детские оздоровительные лагеря республики школьникам из многодетных семей, семьям, где есть родители – инвалиды, а также детям – инвалидам и одиноким матерям (отцам).

4.14. Предоставляют женщинам, имеющим двух или более детей до 16 лет, и одиноким родителям, воспитывающим одного или более детей в возрасте до 16 лет, отпуск в летнее или удобное для них время.

4.15. Предоставляют женщинам право ухода в отпуск за два месяца до отпуска по беременности и родам с оплатой по среднему заработку при наличии медицинского заключения об их переводе на более легкий труд и невозможности нанимателя предоставить такую работу.

4.16. Перечень предоставляемых льгот и размеры выплат, не предусмотренных соглашением, определяются в коллективных договорах.

4.17. В случае направления 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, назначенным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществлять выплату заработной платы из расчета не менее тарифной ставки первого разряда, установленной в организации (базовой ставки).

4.18. При увольнении работника, в связи с уходом на пенсию по возрасту или по состоянию здоровья, а также при увольнении в связи с окончанием срока действия контракта с работником, получившим право на пенсию по возрасту или инвалидности, выплачивать материальную помощь, если данная материальная помощь не была выплачена ранее. Конкретные размеры, сроки и условия выплаты материальной помощи при уходе на пенсию определяются в коллективных договорах.

4.19. В коллективных договорах при наличии средств могут устанавливаться следующие нормы и положения:

 - проведение текущего ремонта жилья остро нуждающимся одиноким пенсионерам;

 - оказание помощи неработающим пенсионерам в заготовке овощей и картофеля на зимний период, обработке земельных участков, доставке топлива;

 - оказание помощи в организации погребения умерших ветеранов труда, пенсионеров работавших в организации.

4.20. Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры организаций нормы:

- по содействию индивидуальному и кооперативному жилищному строительству, строительству объектов культурно-бытового назначения, созданию условий для духовного и культурного развития, отдыха работников и их семей;

- по оказанию содействия работникам в проведении ремонта жилых помещений;

- гарантии и льготы пенсионерам, одиноким пожилым людям, молодым работникам, матерям воспитывающим детей до 16 лет;

- по развитию коллективного садоводства и огородничества, выделению работникам земельных участков для выращивания картофеля, фруктов, овощей и другой сельскохозяйственной продукции;

- по оказанию материальной и иной помощи лицам, пострадавшим в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также членам их семей, включая бесплатную или на льготных условиях выдачу санаторных путёвок, оплату медицинских услуг и лекарственных средств, приобретение одежды и экологически чистых продуктов питания.

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

**Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.**

5. Стороны настоящего Соглашения договорились, что:

5.1. Рабочее время, время отдыха работников устанавливается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными законодательными и локальными актами.

5.2. Признают установленные законодательством нормы продолжительности рабочего времени, в том числе работникам в возрасте до 18 лет, рабочим и служащим, занятым на работах с особыми условиями труда, и отдельным категориям работников (детских дошкольных учреждений, санаториев-профилакториев, оздоровительных лагерей и других учреждений).

5.3. Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка и графиком работ (сменности), которые утверждаются нанимателем по согласованию с профсоюзом.

5.4. Обеспечивают контроль за предоставлением работникам:

5.4.1. основного отпуска продолжительностью не менее 24 календарных дней;

5.4.2. лицам моложе 18 лет и инвалидам – основного отпуска продолжительностью не менее 30 календарных дней;

5.4.3. дополнительных отпусков:

- за ненормированный рабочий день (за счёт собственных средств нанимателя) – до семи календарных дней (согласно ст. 158 Трудового кодекса Республики Беларусь);

- за продолжительный стаж работы в отрасли (за счёт собственных средств нанимателя) – до трёх календарных дней (согласно ст. 159 Трудового кодекса Республики Беларусь);

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда – в зависимости от установленного по результатам аттестации рабочих мест класса (степени) вредности и (или) опасности условий труда;

5.4.4. социальных отпусков:

- по беременности и родам (согласно ст. 184 Трудового кодекса Республики Беларусь);

- по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет (согласно ст. 185 Трудового кодекса Республики Беларусь);

- отцу (отчиму) при рождении ребенка (согласно ст. 186 Трудового кодекса Республики Беларусь);

- в связи с обучением (согласно ст.ст. 208, 211, 212, 214, 216, 219 Трудового кодекса Республики Беларусь);

- работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС и приравненным к ним лицам (согласно ст. 326 Трудового кодекса Республики Беларусь);

- по семейно-бытовым и другим уважительным причинам, определённым в коллективном договоре.

5.5. Наниматель предоставляет социальные отпуска (без сокращения продолжительности трудового отпуска) по следующим причинам:

- заключение брака;

- смерти членов семьи;

- при переезде на новое место жительства (при условии работы в пределах одного нанимателя);

- матерям, отцам, опекунам, попечителям, воспитывающим двух и более несовершеннолетних детей, и иным причинам.

5.6. Вопрос о расширении оснований для предоставления социального отпуска решается в каждой организации через коллективный договор.

5.7. Увеличение продолжительности ежегодного трудового отпуска работникам производится в порядке и условиях, предусмотренных коллективными договорами, за счёт собственных средств организаций. Очерёдность предоставления трудовых отпусков устанавливается графиком трудовых отпусков, утверждённым нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом. По желанию работника и с учётом интересов производства ежегодный трудовой отпуск может делиться на части, определяемые в коллективном договоре. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (согласно ст. 174 Трудового кодекса Республики Беларусь).

5.8. Предоставлять работникам, осваивающим содержание образовательных программ, при условии получения первого образования, отпуска в связи с обучением в вечерних, заочных высших и средних специальных учебных заведениях с сохранением заработной платы.

**Раздел 6. Условия и охрана труда.**

6. Стороны настоящего Соглашения:

6.1. Организуют в организациях проведение аттестации руководителей и иных лиц, ответственных за соблюдение законодательства о труде.

6.2. Наниматели:

6.2.1. создают безопасные и здоровые условия труда;

6.2.2. совместно с профсоюзными комитетами раз в пять лет организуют аттестацию рабочих мест по условиям труда, по её результатам разрабатывают мероприятия по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями санитарно-гигиенических правил и норм, устанавливают компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Периодически проводят Дни охраны труда и другие мероприятия, обеспечивающие безопасное производство;

6.2.3. предусматривают в коллективных договорах ежегодное выделение денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда и обеспечивают их целевое использование;

6.2.4 обеспечивают соблюдение нормативной численности работников по охране труда, не допускают необоснованного сокращения их численности;

6.2.5. проводят обучение и предоставляют необходимое время не менее 4-х часов в неделю общественным инспекторам и членам комиссии по охране труда профсоюзных комитетов для осуществления общественного (периодического) контроля за состоянием и условиями охраны труда с сохранением среднедневного заработка и предоставлением дополнительного дня к отпуску или компенсацией от 1 до 3-х базовых величин в квартал.

6.2.6. обеспечивают работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты не ниже утверждённых норм, сроков их бесплатной выдачи, организовывают стирку, химчистку, обеспыливание, обезвреживание и хранение спецодежды и спецобуви;

6.2.7. осуществляют поэтапный вывод из вредных, опасных и тяжелых условий труда женщин, не допуская при этом их увольнения;

6.2.8. организуют дополнительные медицинские осмотры работающих во вредных и опасных условиях труда, а также пострадавших от аварии на Чернобыльской АЭС с целью ранней диагностики наиболее распространённых среди них заболеваний;

6.2.9. с целью снижения аварийности и травматизма на транспорте обеспечивают проведение предрейсового медицинского осмотра водителей транспортных средств и трактористов-машинистов сельскохозяйственного производства;

6.2.10. выплачивают из средств нанимателя семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере 120 среднемесячных заработных плат погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, но не более 100 среднемесячных заработных плат по Республике Беларусь на дату гибели работника.

Работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания (в том числе в последствие уволенному), - в размере одной среднемесячной заработной платы работника за каждый процент потери трудоспособности, рассчитанный за год до даты получения травмы или установления профессиональных заболеваний.

Указанные выплаты в организациях, финансируемых или дотируемых из бюджета, осуществляются за счет внебюджетных средств.

6.2.11. наниматель и профсоюзный комитет на совместном заседании определяют лиц, которым будет произведена выплата единовременной материальной помощи в случае гибели работника на производстве. При этом следует исходить из социальной защиты детей, супругов, родителей, а также других лиц, которые проживают совместно и ведут общее хозяйство;

6.2.12. при смешанной ответственности степень вины потерпевшего устанавливают совместным решением нанимателя и профсоюзного комитета, а также оформляют протоколом определения степени вины потерпевшего. В случае смешанной вины нанимателя и потерпевшего, единовременная материальная помощь выплачивается с учетом вины работника, установленной в соответствии с законодательством. Сумма компенсации, выплачиваемой потерпевшему в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, которые произошли в результате грубой неосторожности потерпевшего, может быть уменьшена (но не более 50 процентов) только при наличии причинно-следственной связи между допущенной грубой неосторожностью потерпевшего к его здоровью.

6.2.13. в случае если повреждение здоровья явилось результатом наличия умысла или противоправных действий потерпевшего, подтверждённого в установленном законодательством Республики Беларусь порядке или в случае, когда потерпевший находился в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, то право работника (членов семьи) на получение всех вышеперечисленных выплат единовременной материальной помощи не возникает;

6.2.14. выплата сумм единовременной материальной помощи производится в течение месяца после получения материалов специального расследования – в случае гибели работника, а при получении трудового увечья – после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности, с учетом обстоятельств произошедшего.

В отдельных случаях (например, тяжелое финансовое положение нанимателя) выплата материальной помощи с согласия потерпевшего (других лиц) может проводиться частями с условием ее полной выплаты в срок не более 12 месяцев или иной срок, определенный сторонами. В случае выплаты единовременной материальной помощи сверх 12 месяцев, наниматель производит оставшуюся выплату с учетом индекса потребительских цен;

6.2.15. в организациях, где нет коллективного договора или данные нормы не оговариваются – они обязаны быть приняты к исполнению нанимателем согласно настоящего Соглашения;

6.2.16. приравнивают по дополнительным выплатам к погибшим на производстве работников, умерших вследствие производственной травмы и профессионального заболевания, при наличии заключения соответствующих органов о причинно-следственной связи;

6.2.17. производят доплату из средств организации до 100 процентов среднедневного заработка в случае временной нетрудоспособности работника, начиная с первого дня нетрудоспособности, в порядке и на условиях, определяемых в коллективных договорах. В случаях, если причиной временной нетрудоспособности в связи с заболеванием или травмой является употребление алкоголя, наркотических, токсических веществ, нарушен больничный режим, установленный врачом или комиссией по назначению пособий, временная нетрудоспособность наступила в период прогула без уважительной причины вышеуказанная доплата не производится.

6.3. Профсоюзные комитеты:

6.3.1. осуществляют постоянный общественный контроль за состоянием охраны труда, выделением нанимателями средств для осуществления мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий охраны труда, обеспечением работников средствами индивидуальной защиты;

6.3.2. организуют избрание общественных инспекторов по охране труда, совместно с нанимателем организовывают системное, не реже одного раза в год, их обучение, в том числе на семинарах, проводимых органами государственного управления по актуальным вопросам охраны труда;

6.3.3. осуществляют взаимодействие с представителями нанимателя в области охраны труда, совместный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

6.3.4. периодически рассматривают состояние дел по охране труда на своих заседаниях с участием представителей нанимателя;

**Раздел 7. Обеспечение занятости.**

7. Стороны согласились:

7.1. Принимать все зависящие от них меры по реализации программы занятости населения в отрасли, по сохранению рабочих мест, созданию условий для стабильной работы организаций, увеличению объёмов производства.

7.2. Ликвидация и реорганизация организаций, влекущее за собой увольнение работающих, осуществляется при условии письменного предварительного уведомления профсоюзного органа, не позднее, чем за два месяца до предстоящего увольнения работников с предоставлением предложений по обеспечению занятости высвобождаемых работников и проведения с ними переговоров и консультаций по соблюдению прав и интересов работников. Уведомление должно содержать общее число подлежащих высвобождению работников, расчёты и обоснования, позволяющие судить о неизбежности предполагаемого сокращения.

7.3. Руководители организаций обеспечивают трудоустройство по полученной специальности выпускников учебных заведений, прибывших для работы в организации по договорам и заявкам.

7.4. Содействовать обеспечению временной занятости молодёжи изъявивших желание работать в свободное от учёбы время, создавать условия для предоставления первого рабочего места выпускникам учебных заведений, в том числе обучавшихся на коммерческой основе.

7.5. Увольнение работников по инициативе нанимателя, за исключением случаев расторжения трудового договора с работниками – членами профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 8, 10, абзацем 3 пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, производят только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

7.6. В случаях массового увольнения работников наниматели предварительно, не менее чем за три месяца, уведомляют об этом профсоюзный комитет, Лидский районный комитет профсоюза и Лидский районный исполнительный комитет; принимают меры по трудоустройству, переобучению и материальной поддержке высвобождаемых работников.

7.7. Не допускается увольнение по сокращению численности или штата работников предпенсионного возраста без их согласия (за три года до пенсии по возрасту), одиноких родителей, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), (отцов воспитывающих детей без матери), работников, получивших инвалидность или профзаболевание на производстве в данной организации.

7.8. Работникам, попавшим под сокращение:

- предоставляют возможность получить за счёт нанимателя другую профессию;

- предоставляют по их просьбе в период срока предупреждения о предстоящем увольнении время для поиска работы в пределах 8 рабочих часов в неделю с оплатой, исходя из тарифной ставки (тарифного оклада);

- сохраняют за ними очередь на жильё, право пользования медицинским обслуживанием и другими установленными льготами и гарантиями коллективного договора.

7.9. При сокращении численности преимущественное право оставления на работе при равной производительности труда и квалификации предоставляют:

7.9.1. работникам, имеющим двух и более иждивенцев;

7.9.2. женщинам, мужья которых призваны на срочную военную службу;

7.9.3. работникам, повышающим свою квалификацию по основной работе без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях.

7.10. Не допускают увольнения по сокращению численности или штата одновременно двух работников из одной семьи, одиноких родителей, опекунов (попечителей), имеющих детей в возрасте до 18 лет, кроме как за виновные действия, совершенные не однократно в течение последнего года.

7.11. Не допускают увольнения по инициативе нанимателя, кроме как за виновные действия, беременных женщин, женщин имеющих детей до 5 лет, а также одиноких родителей, опекунов (попечителей), воспитывающих детей до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет.

7.12. Работникам, трудоустроенным в другие организации в период реконструкции или технического перевооружения, предоставляют право преимущественного приёма на работу в организацию после реконструкции или технического перевооружения в соответствии с квалификацией (профессией).

7.13. Перевод работающих по трудовому договору, заключённому на неопределённый срок, на контрактную форму найма допускается в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чём каждый работник не позднее чем за один месяц до заключения контракта письменно предупреждается, если больший срок не определен коллективным договором.

7.14. Наниматель при заключении контракта или переводе работника на контрактную форму найма в соответствии с пунктом 3 статьи 261-2 Трудового Кодекса Республики устанавливает дополнительный поощрительный отпуск не менее трёх календарных дней и повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее 10 процентов.

7.15. Работник, с которым заключен контракт, может его расторгнуть досрочно по основаниям, предусмотренным статьями 37 и 41 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

7.16. Наниматели гарантируют:

7.16.1. вручение работнику проекта контракта одновременно с уведомлением о намерении перевести работника на контрактную форму найма;

7.16.2. согласование условий контракта работника – члена профсоюза – с профсоюзным комитетом;

7.16.3. продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с добросовестными работниками, не имеющими в течение года дисциплинарных взысканий, - на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника;

7.16.4. по истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон заключать новый контракт на срок не менее одного года, а с работниками, не имеющими в течение года дисциплинарных взысканий, - продолжительностью не менее трёх лет, с работниками, кроме того имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию – продолжительностью не менее пяти лет. С письменного согласия работника контракт может заключатся на другой срок, но не менее одного года.

7.17. Досрочно прекращают контракты с работниками по их просьбе:

7.17.1. в случаях болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы;

7.17.2. при достижении общеустановленного пенсионного возраста;

7.17.3. при необходимости ухода за больным членом семьи (инвалидом), за несовершеннолетними детьми в возрасте до 14 лет;

7.17.4. с одинокими родителями, воспитывающими несовершеннолетних детей;

7.17.5. при зачислении в учебное заведение на дневное обучение;

7.17.6. в случае перехода на другую, более высокооплачиваемую работу (если заработная плата работника ниже минимального потребительского бюджета семьи из четырех человек за предшествующий квартал);

7.17.7. в случае занятости работника менее 50% от полной нормы в течение последних трех календарных месяцев подряд;

7.17.8. при направлении мужа (жены) на работу (службу) в другую местность;

7.17.9. в связи с переменой места жительства;

7.17.10. в других случаях, предусмотренных коллективным договором, трудовым договором (контрактом).

7.18. В случае заключения (продления) контракта с работником предпенсионного возраста (за три года и менее до достижения общеустановленного пенсионного возраста) срок контракта устанавливается не менее времени, оставшегося до наступления права на пенсию по возрасту.

7.19. Продолжение трудовых отношений на срок менее одного года только с письменного согласия работника, а в случае истечения пятилетнего срока – переводить с его согласия на бессрочный договор.

7.20. Продлевают трудовые отношения с работниками не имеющими дисциплинарных взысканий в течение одного года, получившими профессиональное заболевание на производстве и находившимися на лечении непрерывно более четырёх месяцев подряд, если работник может выполнять возложенные на него обязанности согласно медицинского заключения.

7.21. Расторжение контракта, в том числе и в связи с истечением его срока, по инициативе нанимателя не допускаются:

7.21.1. с беременными женщинами, одинокими родителями, имеющими детей до 14 лет, родителями, имеющими детей-инвалидов до 18 лет, работающими родителями, воспитывающими детей без матери (отца), а также опекунами (попечителями) детей кроме случаев ликвидации организации;

7.21.2. с женщинами, находящимися в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

7.21.3. с матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, - не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет;

7.21.4. с работником, в течение года не имеющим дисциплинарных взысканий, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более трех лет, - не менее чем до достижения указанного возраста.

**Раздел 8. Гарантии социально-экономических прав работников при реорганизации, ликвидации, экономической несостоятельности (банкротстве) и приватизации.**

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. проводить согласованную политику при подготовке и принятии решений в отношении экономической несостоятельности организаций, направленную на предотвращение социальных конфликтов;

8.1.2. включать представителей профсоюза в состав рабочих органов и комиссий по вопросам реорганизации, приватизации, оценке имущества и т.д., а также в наблюдательные советы, ликвидационные комиссии, другие органы управления организаций;

8.1.3. о том, что реорганизация, ликвидация, приватизация организаций агропромышленного комплекса, их структурных подразделений и филиалов, полная или частичная приостановка производства по инициативе нанимателя, собственника или уполномоченного органа управления, влекущие сокращение рабочих мест, ухудшение условий труда, могут осуществляться лишь при условии предварительного письменного уведомления вышестоящей профсоюзной организации не позднее, чем за три месяца и проведения с ними переговоров по соблюдению прав и интересов работников (статья 10 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах»). Одновременно наниматели разрабатывают и представляют в соответствующие профсоюзные органы предложения по обеспечению занятости высвобождаемых работников. Уведомление должно содержать общее число высвобождаемых работников, периоды и сроки их высвобождения, расчеты и обоснование неизбежности их высвобождения, а также варианты трудоустройства.

8.2. Стороны признают первоочередное право коллективов организаций на выбор организационно-правовых форм юридических лиц при проведении приватизации. Свободная продажа организаций по конкурсу или с аукциона возможна лишь при официально оформленном отказе всех работников его выкупить.

8.3. Стороны непосредственно и через свои органы на местах осуществляют совместный контроль за правильностью оценки стоимости приватизируемых объектов и имущества, распределением акций.

8.4. Стороны признают, что при приватизации организаций на работников, уволенных по сокращению численности и штата, в связи с уходом на пенсию, в том числе по инвалидности вследствие увечья, профзаболевания, освобождённых от работы вследствие избрания на постоянную работу в профсоюзные органы, распространяются равные с членами коллектива организации условия приватизации в зависимости от стажа работы в организации, в том числе и право первоочередного и на льготных условиях приобретения акций.

8.5. Стороны признают, что правопреемник преобразованной организации обеспечивает занятость работающих на уровне не ниже, что и до приватизации, в течение не менее 6 месяцев, а также сохраняет действующие гарантии и льготы, предусмотренные законодательством, коллективным договором, настоящим Соглашением до принятия нового коллективного договора.

8.6. Руководители организаций:

8.6.1. выносят разработанные проекты учредительных документов и план приватизации на обсуждение коллектива организации, коллективов производственных подразделений после предварительного уведомления профсоюзного комитета;

8.6.2. обязательно включают представителей коллективов организации, профкомов в состав комиссии по приватизации.

**Раздел 9. Социальная защита молодежи.**

9.1. Стороны договорились, что в целях социальной защиты молодёжи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых и организационных условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию наниматели по согласованию с профсоюзом:

9.1.1. устанавливают дифференцированно в зависимости от характера и сложности профессии молодым рабочим, выпускникам учебных заведений пониженные нормы выработки. Размеры пониженных норм и сроки их действия определяются коллективным договором в соответствии с действующим законодательством;

9.1.2. производят работникам, поступившим на обучение по направлению организации, выплаты в порядке и на условиях, определенных в коллективном договоре организации;

9.1.3. производят первые два года доплату к заработной плате в размере двух базовых величин молодым специалистам, прибывшим по распределению или направлению в организацию, за исключением юридических лиц, доплата в которых предусмотрена Указом Президента Республики Беларусь от 12 августа 2013 года № 353 (с учетом внесенных изменений и дополнений) «О некоторых мерах по обеспечению организаций агропромышленного комплекса кадрами»;

9.1.4. производят ежемесячные компенсационные выплаты выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, в целях компенсации расходов на наем жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу;

9.1.5. оплата труда работников моложе 18 лет при сокращённой продолжительности ежедневной работы производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (согласно ст. 279 Трудового Кодекса Республики Беларусь);

9.1.6. обеспечивают трудоустройство по полученной специальности выпускников учебных заведений, прибывших для работы в организацию по направлению и распределению;

9.1.7. оплату труда учеников, обучающихся по индивидуальной форме обучения, производят в размере тарифной ставки рабочего-повременщика первого разряда. В период обучения наниматель выплачивает им также заработную плату за выполненную работу по действующим нормам и расценкам;

9.1.8. выделяют при наличии средств согласно коллективного договора молодым семьям денежные средства на полную или частичную компенсацию расходов по проживанию на условиях найма на квартирах домовладельцев, в общежитиях, где места проживания являются арендованными;

9.1.9. обеспечивают по прибытию в организацию направленных по распределению, направлению и приглашению молодых специалистов жильем;

9.1.10. предоставляют льготы работникам организаций, успешно обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных заведениях и получающим первое высшее или среднее специальное образование, независимо от специальности в качестве минимальных гарантий, предусмотренных статьями 214, 215, 216, 219, 220 Трудового Кодекса Республики Беларусь;

9.1.11. закрепляют за молодыми специалистами наставников для успешной их адаптации на производстве из числа опытных руководящих работников организации с определением в коллективных договорах сроков работы наставников и мер их материального стимулирования.

9.2. Наниматели и профсоюз:

9.2.1. через средства массовой информации систематически освещают работу хозяйственных органов с молодёжью, пропагандируют лучший опыт работы молодых профсоюзных лидеров и активистов;

9.2.2. оказывают единовременную помощь молодым рабочим и служащим, призванным с организации на службу в армию и возвратившимся после окончания службы на прежнее место работы в размере до 20 базовых величин;

9.2.3. вводят в практику работы регулярные встречи руководителей Республиканского, областного комитета отраслевого профсоюза со студентами и учащимися отраслевых учебных заведений. Организуют шефство над этими учебными заведениями;

9.2.4. предусматривают выделение средств на решение проблем молодёжи;

9.2.5. способствуют восстановлению лучших традиций наставничества и шефства над молодёжью. Определяют на предприятиях, в организациях работников, ответственных за работу среди молодёжи и взаимодействие с общественными организациями и молодёжными структурами.

9.3. Стороны едины во мнении, что защита социально-экономических и трудовых интересов молодёжи, осуществление организационных мер, направленных на её поддержку, является приоритетным в работе нанимателей и профсоюзных организаций. В связи с этим Стороны считают необходимым более полно отражать в коллективных договорах и соглашениях вопросы решения жилищных проблем, обучения, трудоустройства, условий труда и культурного досуга молодёжи.

**Раздел 10. Гарантии для обеспечения деятельности профсоюзных комитетов и членов профсоюза.**

10.1. В целях создания условий для деятельности профсоюзных организаций Наниматели:

10.1.1. признают профсоюзные комитеты единственными представителями работников, уполномоченных вести коллективные переговоры, создают благоприятные условия для выполнения ими своих уставных функций;

10.1.2. предоставляют профсоюзным комитетам в бесплатное пользование помещения, оборудование, транспорт, средства связи и оргтехнику;

10.1.3. предоставляют выборным штатным работникам профсоюзного комитета равное право пользования всеми социально-экономическими льготами и гарантиями, установленными коллективными договорами для работников организации, включая премирование;

10.1.4. отчисляют первичным профсоюзным организациям финансовые средства в размере не менее 0,3 процента от фонда оплаты труда для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, организации в период зимних школьных каникул новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной культуры;

10.1.5. обеспечивают безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 29.06.2000 года № 359 «Об утверждении порядка расчётов между юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями в Республике Беларусь» и № 41 от 27.01.2003 года «О внесении дополнений в Указ Президента Республики Беларусь от 29.06.2000 №359», постановлением Совета Министров РБ от 18.09.2002 года № 1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства расчётов» одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счёт ссуд и кредитов банков;

10.1.6. не привлекают к дисциплинарной ответственности и увольнению по инициативе нанимателя работников, избранных в профсоюзные органы, общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде, работников, уполномоченных профкомом на участие в создаваемых в организации комиссиях по коллективным переговорам, рассмотрению трудовых споров без предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя профкома – без согласия вышестоящего профсоюзного органа;

10.1.7. сохраняют средний заработок работникам, участвующим в коллективных переговорах, на весь период проведения переговоров;

10.1.8. представляют другие гарантии профсоюзным работникам, в том числе не освобождённым от основной работы, предусмотренные ст. 24 Закона Республики Беларусь от 14.01.2000 г. «О профессиональных союзах» и другими законодательными актами.

**Раздел 11. Обязательства профсоюза.**

11.1. Лидская районная профсоюзная организация Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса:

11.1.1. осуществляет защиту трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и законных интересов членов профсоюза;

11.1.2. организует и осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда, коллективно-договорных обязательств в организациях в соответствии с Порядком осуществления профсоюзами общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе касающихся заключения и прекращения трудовых договоров, рабочего времени и времени отдыха, заработной платы, условий охраны труда, гарантий и компенсаций, государственного страхования, трудовой занятости;

11.1.3. осуществляет общественный контроль за соблюдением жилищного законодательства;

11.1.4. анализирует и обобщает информацию о нарушениях законодательства о труде, обращениях членов профсоюза;

11.1.5. проводит учёбу и оказывает практическую помощь членам профсоюза по изучению и применению законодательства;

11.1.6. организует и контролирует работу по оздоровлению детей, совместно с хозяйственными органами осуществляют оздоровление работников и их семей;

11.1.7. оказывает профсоюзным комитетам и членам профсоюза бесплатную помощь по правовым и экономическим вопросам, участвует в решении возникающих коллективных трудовых споров.

11.2. Лидская районная профсоюзная организация Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса и профсоюзные комитеты организаций:

11.2.1. ведут работу среди членов профсоюза и принимают меры по укреплению трудовой и технологической дисциплины;

11.2.2. контролируют совместно с нанимателями обследование условий труда на рабочих местах;

11.2.3. совместно с нанимателями организуют создание и улучшение санитарно-бытовых условий работающих, следят за сохранностью социально-бытовых объектов и их оборудования;

11.2.4. проводят разъяснительную работу, направленную на экономное использование сырья, материалов, топливно-экономических и других материалов;

11.2.5. организуют трудовое соревнование, конкурсы профессионального мастерства, контролируют питание работников на производстве в напряженные периоды сельскохозяйственных работ;

11.2.6. оказывают организационную и возможную финансовую помощь коллективам художественной самодеятельности, физкультурно-спортивным коллективам организаций;

11.2.7. организуют вместе с нанимателями чествование передовиков производства, ветеранов труда, участников Великой Отечественной войны и воинов-интернационалистов;

11.2.8. по просьбе членов профсоюза составляют исковые заявления, связанные с трудовыми отношениями, предоставляют компетентных профсоюзных специалистов в вопросах правовой защиты в судах;

11.2.9. не прибегают к массовым акциям протеста без предварительных консультаций с органами государственного, хозяйственного управления и Нанимателями.

**Раздел 12. Организация контроля за выполнением Тарифного Соглашения.**

12.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется совместной комиссией, по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

12.2. Стороны обеспечивают взаимное представление необходимой информации для изучения хода выполнения настоящего Соглашения.

12.3. Стороны обязаны, не позднее, чем в двухнедельный срок, провести взаимные консультации по существу представления комиссии и принять решение в письменном виде, которое является дополнением к Соглашению.

12.4. Контрольные функции за выполнением Соглашения на местах осуществляют коллективы организаций, наниматели и профкомы организаций, которые вправе обратиться в районную комиссию и непосредственно к лицам, подписавшим Соглашение (правопреемникам).

|  |  |
| --- | --- |
| Заместитель председателя – начальник управления сельского хозяйства и продовольствия Лидского райисполкома О.А. Наройчик | Председатель Лидской районной профсоюзной организации Белорусского профсоюза работников АПК А.И. Марсов |
| Председатель Совета Лидского районногоагропромышленного Союза Т.В. Рахатко |

Соглашение подписано «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 года