зарегистрировано управлением по труду, занятости и социальной защите

Лидского райисполкома 06 декабря 2018 г. № 299-с

**СОГЛАШЕНИЕ**

**между управлением сельского хозяйства и продовольствию Лидского райисполкома, Лидским районным агропромышленным Союзом и Лидским районным комитетом Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса на 2018 – 2021 годы.**

Настоящее Соглашение заключено между управлением по сельскому хозяйству и продовольствию Лидского районного исполнительного комитета, Лидской районной профсоюзной организацией Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса и Лидским районным агропромышленным Союзом (далее – Стороны), в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Трудовым Кодексом Республики Беларусь, Указа Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 №278 «О развитии социального партнерства в Республики Беларусь», 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, Тарифным Соглашением между комитетом по сельскому хозяйству и продовольствию Гродненского областного исполнительного комитета, Гродненской областной организацией Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса и Гродненским областным агропромышленным Союзом, Соглашением между Лидским районным исполнительным комитетом, Лидским филиалом Гродненского областного союза нанимателей и Лидским районным объединением профсоюзов и действующим законодательством Республики Беларусь.

Соглашение разработано 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.

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, студентов, учащихся системы учреждений аграрного образования, а также на членов профсоюза организаций, находящихся на обслуживании Лидского районного комитета 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 и положения Генерального соглашения, Тарифных отраслевых соглашений, Соглашения между Лидским районным исполнительным комитетом, Лидским филиалом Гродненского областного союза нанимателей и Лидским районным объединением профсоюзов обязательны для исполнения Сторонами.

1.4. Нормы Соглашения обязательны к исполнению организациями отрасли как минимальные гарантии при заключении коллективных договоров, а также трудовых договоров (контрактов).

1.5. В коллективных договорах могут устанавливаться более высокие по сравнению с настоящим Соглашением и действующим законодательством нормы, гарантии и льготы.

1.6. Нормы, гарантии и льготы настоящего Соглашения, улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, в организациях районной (коммунальной) собственности подтверждаются коллективными договорами.

1.7. Во всех организациях независимо от форм собственности являются недействительными нормы, гарантии и льготы коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также по сравнению с настоящим Соглашением.

1.8. Текст Соглашения может быть изменён или дополнен только по соглашению Сторон после предварительных переговоров и консультаций. Все изменения и дополнения оформляются протоколом, который является неотъемлемым приложением к Соглашению. 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.

1.9. Ни одна из Сторон не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует до принятия нового, но не более трех лет.

**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 агропромышленного комплекса района, совместно решать возникающие острые проблемы, оперативно вырабатывать и осуществлять меры по обеспечению стабильной работы организаций отрасли, наращиванию объёмов производства.

2.2. Осуществлять меры, направленные на дальнейшее развитие агропромышленного комплекса Лидского района, повышение эффективности производства и обеспечение выполнения показателей социально-экономического прогноза;

2.3. Принимать меры по дальнейшему реформированию неэффективно работающих сельскохозяйственных организаций, соблюдая при этом права и законные интересы работающих-членов профсоюза.

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

2.5. 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.

2.6. Подводить совместно итоги трудового соревнования, смотров-конкурсов, среди коллективов организаций, работников отрасли по истечению хозяйственного (календарного) года или в сроки, установленные условиями соревнований.

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

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

2.9. Продолжить работу по реализации Указов Президента РБ от 2 сентября 1996 года №346 «О некоторых мерах по развитию жилищного строительства на селе», от 3 марта 1998 года №98 «О дополнительных мерах по развитию жилищного строительства на селе», от 16 декабря 2013 г. №563 «О некоторых вопросах правового регулирования жилищных отношений».

2.10. Совместно организовывать различного рода соревнования среди организаций и трудовых коллективов. Принимать участие в контроле за рациональным использованием топливно-энергетических и материальных ресурсов. Широко пропагандировать необходимость соблюдения режима повсеместной экономической безопасности. Обязательства по экономии энергоресурсов, ГСМ, сырья и материалов, внедрению энергосберегающих технологий предусматривать в коллективных договорах.

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, занятых в агропромышленном производстве, к уровню средней заработной платы по народному хозяйству района и области.

3.1. Стороны признают, что:

- в организациях всех форм собственности тарифные ставки и должностные оклады по соответствующим профессионально-квалифицированным категориям работников устанавливаются не ниже тарифов, определенных по тарифным коэффициентам Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь и устанавливаемой Правительством Республики Беларусь тарифной ставке первого разряда;

- рекомендовать тарификацию работ, присвоение разрядов рабочим и специалистам осуществлять в соответствии с Единой тарифной сеткой работников Республики Беларусь с учётом ежемесячных доплат, установленных Правительством Республики Беларусь для работников организаций, финансируемых из бюджета, поправочных коэффициентов по технологическим видам работ, а также доплат за продукцию работникам сельскохозяйственных организаций, дополнительной оплаты за качественное и своевременное выполнение работ;

- устанавливать в коллективных договорах более высокий уровень МЗП и размер тарифной ставки первого разряда при условии достижения роста производства и реализации продукции, повышения их эффективности, отсутствия задолженности по выплате заработной платы;

- разработка Положений о премировании работников производится на основании Рекомендаций по премированию работников коммерческих организаций по результатам финансово-хозяйственной деятельности, утверждённых постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 февраля 2012 года №29. Положение о премировании работников утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзом;

- включать в коллективные договоры норму, предоставляющую 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;

- осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учётом инфляции» и перерасчёт заработной платы при нарушении сроков её выплаты на один календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным в коллективном договоре;

- устанавливать и соблюдать всеми нанимателями размеры оплаты труда на уровне не ниже республиканских тарифов по оплате труда. Республиканские тарифы оплаты труда определяются по тарифным коэффициентам Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь и устанавливаемой Правительством Республики Беларусь тарифной ставке первого разряда с участием профсоюза (ст. 60 Трудового кодекса Республики Беларусь);

- размер минимальной заработной платы (месячной и часовой), установленный законодательством, является обязательным для нанимателей в качестве низшей границы оплаты труда (часть третья статьи 3 Закона Республики Беларусь от 17 июля 2002 года «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы»);

- размер минимальной заработной платы в течение года подлежит индексации в порядке, предусмотренном законодательством для индексации доходов населения с учётом инфляции (часть третья статьи 2 Закона Республики Беларусь от 17 июля 2002 года «Об установлении и порядке повышения размера минимальной платы») и выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь;

- при снижении тарификации работников в результате перехода организаций на Единую тарифную сетку работников Республики Беларусь предусматривать сохранение должностей руководителей и специалистов и их должностных окладов путём выделения для них расчётной ставки первого разряда. В дальнейшем увеличение тарифной ставки первого разряда руководителей и специалистов может производится после того, как тарифная ставка первого разряда, определённая для рабочих, достигнет расчётной ставки руководителей и специалистов (руководителя организации – в меру роста тарифной ставки);

- обеспечение выплаты заработной платы во всех организациях (независимо от форм собственности) не реже двух раз в месяц;

- своевременно выплачивать заработную плату работникам (в сроки, оговоренные в коллективном, трудовом договорах), а в случае её задержки выплату индексировать на индекс роста потребительских цен, утверждаемый Министерством статистики и анализа Республики Беларусь, в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

- выплату отпускных не позднее, чем за два дня до начала отпуска;

- выдачу ежемесячно каждому работнику расчётного листка не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы с указанием в нём составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате (ст. 80 ТК РБ);

- все причитающиеся выплаты при увольнении работника в день увольнения (ст. 77 ТК РБ);

3.2. Выплата надбавок, доплат и повышение оплаты производится в размерах:

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

1) работникам со сдельной оплатой труда – не ниже сдельных расценок;

2) работникам с повременной оплатой труда – не ниже часовых тарифных ставок (окладов);

- за работу с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – не ниже 0,10 - 0,31 процента месячной ставки первого разряда, принятой в организации, но не ниже её уровня, утверждаемого Правительством Республики Беларусь, за каждый час работы в особых условиях, с учётом степени тяжести и вредности труда;

- за работу в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы производятся доплаты в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, но не ниже 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника, а для организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, - Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом;

- в случае простоя работников не по их вине, заработная плата производится не ниже 2/3 установленной работнику ставки (оклада);

- бригадирам (звеньевым) из числа работающих, не освобождённых от основной работы, за руководство бригадой (звеном), производится доплата не менее 10% тарифной ставки (оклада);

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливается доплата нанимателем, с согласия работника, в пределах имеющихся средств, но не выше тарифной ставки (оклада) по выполняемой работе.

3.3. Рекомендовать нанимателям в пределах имеющихся средств выплачивать надбавки за классность:

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

- трактористам-машинистам сельскохозяйственного производства II класса – 10 процентов сдельного заработка;

- водителям I класса – 25 процентов;

- водителям II класса – 10 процентов от установленной тарифной ставки;

- доплаты рабочим, занятым в животноводстве, за мастерство в размере:

мастер животноводства I класса – 20 процентов;

мастер животноводства II класса – 10 процентов заработной платы;

- надбавки специалистам, работающим в сельскохозяйственных организациях, за звание:

специалист сельского хозяйства I класса – 50 процентов;

специалист сельского хозяйства II класса – 30 процентов должностного оклада.

3.4. 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.

3.5. Рекомендовать производить доплату из средств нанимателя председателям (бухгалтерам) первичных профсоюзных организаций Белорусского профсоюза работников АПК в размере от 1 до 10 базовых величин.

3.6. Профсоюзные организации 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.

3.7. Стороны согласились, что изменение условий оплаты труда, предусмотренные коллективными договорами, производится только по согласованию с профсоюзными комитетами в пределах средств, заработанных коллективами организаций.

**Раздел 4. Социальные гарантии и компенсации**

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 распределение жилой площади производить на основании совместного решения нанимателя и профкома организации в соответствии с законодательством.

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

4.4. При наличии средств (прибыли, оставшейся в распоряжении организации) могут предоставляться заёмные денежные средства на строительство, покупку, ремонт жилья.

4.5. Выделяют в первую очередь жилые помещения нуждающимся в улучшении жилищных условий и состоящим на учёте более 5 лет следующим категориям:

 - 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 матерям, отцам, опекунам имеющих несовершеннолетних детей.

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

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

4.8. При наличии средств производить:

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

 - частичную или полную компенсацию стоимости питания в производственных столовых;

 - выплату материальной помощи неработающим пенсионерам ко Дню пожилых людей, участникам и инвалидам ВОВ 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;

 - оказывать единовременную помощь в размере 10 базовых величин, работающим в организации женщинам при рождении ребёнка.

4.9. 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.

4.10. При наличии средств семьям, имеющим трёх и более детей, компенсировать 50 процентов расходов на содержание детей в детских дошкольных учреждениях.

4.11. 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).

4.12. Предоставление женщинам (мужчинам),. имеющим двух или более детей до 16 лет, отпуск в летнее или удобное для них время.

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

4.14. При увольнении работника, в связи с уходом на пенсию по возрасту или по состоянию здоровья, а также при увольнении в связи с окончанием контракта с работником, получившим право на пенсию по возрасту или инвалидности (если ранее не была выплачена данная материальная помощь), выплачивать материальную помощь в размерах, определённых коллективным договором.

4.15. Конкретные размеры, сроки и условия выплаты материальной помощи при уходе на пенсию определяются в коллективных договорах.

4.16. В коллективных договорах за счёт прибыли, оставшейся в распоряжении организаций, предусматривать следующие нормы и положения:

 - выплату выходного пособия (если ранее не выплачивалась) в размере до трехкратного среднемесячного заработка работникам, имеющим право на пенсию по возрасту, в том числе и в связи с особыми условиями труда;

 - 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.

4.17. Стороны рекомендуют включить в коллективные договоры организаций нормы:

- по реализации права граждан на получение в установленном порядке жилой площади, кредитов, ссуд, займов;

- 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 воспитывающих 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.

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

5. Стороны настоящего Соглашения договорились, что:

5.1. 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).

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

5.3. С учетом специфики отрасли и экономической целесообразности может вводиться суммированный учет рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом. При этом обеспечивается соблюдение норм продолжительности рабочего времени, предусмотренных законодательством для различных режимов работы и отдельных категорий работников в среднем за учетный период; продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать 10 часов, а с согласия работников – 12 часов.

5.4. Для отдельных категорий работников в договоре (операторы машинного доения, водители автомобилей и др.) вследствие особого характера труда по согласованию с профсоюзным комитетом, может устанавливаться рабочий день с разделением его на отдельные части с установлением дополнительной оплаты труда, условия и размер которой определяются в коллективном договоре или локальном нормативном правовм акте организации.

5.5. Обеспечивают контроль за предоставлением работникам:

- основного отпуска не менее 24 календарных дней;

- лицам моложе 18 лет и инвалидам – основного отпуска не менее 30 календарных дней.

5.6. Дополнительных отпусков:

- за ненормированный рабочий день (за счёт собственных средств нанимателя) – до семи календарных дней (ст. 158 ТК РБ);

- за продолжительный стаж работы в отрасли (за счёт собственных средств нанимателя) – до трех календарных дней (ст. 159 ТК РБ);

- 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.

5.7. Социальных отпусков:

- по беременности и родам (ст. 184 ТК РБ);

- по уходу за ребёнком (ст. 185 ТК РБ);

- в связи с обучением (ст.ст. 208, 212, 214, 219 ТК РБ);

- работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС и приравненным к ним лицам (ст. 326 ТК РБ);

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

5.8. 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.

5.9. 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 (ст. 174 ТК РБ).

5.10. Предоставлять, 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 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 внеделю 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;

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 размере одной среднемесячной заработной платы работника за каждый процент потери трудоспособности.

В случае если повреждение здоровья явилось результатом умысла или противоправных действий потерпевшего (погибшего), подтверждённого в установленном порядке правоохранительными органами, или единственной причиной несчастного случая на производстве явилось нахождение потерпевшего в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения, то право работника на получение единовременной материальной помощи не возникает.

В случае смешанной вины нанимателя и потерпевшего (погибшего), единовременная материальная помощь выплачивается с учетом вины работника, установленной в соответствии с законодательством (определяется при расследовании несчастного случая). Сумма компенсации, выплачиваемой потерпевшему (погибшему) в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, которые произошли в результате грубой неосторожности потерпевшего (погибшего), может быть уменьшена (но не более 50 процентов) только при наличии причинно-следственной связи между допущенной грубой неосторожностью потерпевшего к его здоровью.

Выплата сумм единовременной материальной помощи производится 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 случае финансовых затруднений организации наниматель может принять решение о выплате единовременной материальной помощи в течение пяти лет со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях по каждому месяцу в соответствии с коллективным договором.

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

6.2.11. 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;

6.2.12. 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;

6.2.13. при наличии средств производят доплату из средств организации до 100 процентов среднедневного заработка в случае временной нетрудоспособности работника, начиная с первого дня нетрудоспособности, кроме работников, у которых единственной причиной временной нетрудоспособности в связи с заболеванием или травмой является употребление алкоголя, наркотических или токсических веществ; нарушен больничный режим, установленный врачом или комиссией по назначению пособий; временная нетрудоспособность наступила в период прогула без уважительной причины.

В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 №530 (с изменениями и дополнениями) «О страховой деятельности» (вместе с «Положением о страховой деятельности в Республике Беларусь») пособие по временной нетрудоспособности в связи со страховым случаем назначается и выплачивается страхователем (нанимателем) за весь период временной нетрудоспособности застрахованного (работника) до его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности, а также при обострении заболеваний, связанных с последствиями несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний после его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности.

6.2.14. обеспечивают предварительный, периодический и внеочередной медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда.

6.3. Работник имеет право на отказ от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда. Оплату за простой по указанной причине производят в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

6.4. Профсоюзные комитеты:

6.4.1. 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;

6.4.2. избирают общественных инспекторов по охране труда, совместно с нанимателем организовывают системное их обучение;

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

**Раздел 7. Обеспечение занятости.**

7. Стороны согласились:

7.1. Принимают 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.

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.

7.4. Увольнение работников по инициативе нанимателя, за исключением случаев расторжения трудового договора с работниками – членами профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 7, 8, 9 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, производят только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

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

7.6. Не допускается увольнение по сокращению численности или штата работников предпенсионного возраста без их согласия (за три года до пенсии по возрасту), одиноких женщин, 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.

7.7. Работникам, попавшим под сокращение:

- предоставляют возможность получить за счёт нанимателя другую профессию;

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

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

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

7.8.1. работникам, имеющим двух и более иждивенцев;

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

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

7.8.4. не допускают увольнения по сокращению численности или штата, а также истечения срока действия контракта одновременно двух работников из одной семьи, одиноких матерей, отцов и опекунов, имеющих несовершеннолетних детей, кроме как за виновные действия;

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

7.10. 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).

7.11. 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.

7.12. Наниматель при заключении контракта или переводе работника на контрактную форму найма в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительной дисциплины» устанавливает дополнительный поощрительный отпуск не менее трех календарных дней и повышение тарифной ставки (должностного оклада) не менее 10 процентов.

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

7.14. Наниматели гарантируют:

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

- согласование условий контракта работника – члена профсоюза – с профсоюзным комитетом;

-продолжение трудовых отношений с работниками, добросовестно работающими и в течение года не имеющим дисциплинарных взысканий, если они выразили своё согласие:

с работниками, имеющими длительный стаж работы в организации, а также в других случаях, предусмотренных коллективным договором или контрактом – продолжительностью не менее трёх лет или на другой срок с согласия работника;

с работниками, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию – продолжительностью не менее пяти лет;

7.15. Досрочно прекращают контракты с работниками по их просьбе:

- в случаях болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы;

- при достижении общеустановленного пенсионного возраста;

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

- с одинокими матерями (отцами);

- при зачислении в учебное заведение на дневное обучение;

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

- в связи с переменой места жительства.

7.16. 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.

7.17. 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.

7.18. 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.

7.19. Расторжение контракта, в том числе и в связи с истечением его срока, по инициативе нанимателя не допускается с беременными женщинами, одинокими родителями, имеющими детей до 14 лет, родителями имеющими детей-инвалидов до 18 лет, работниками, воспитывающими детей указанного возраста без матери, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 ст. 42 и пунктами 1, 2, 3 ст. 44 Трудового кодекса РБ.

**Раздел 8. Приватизация имущества.**

8.1. 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.

8.2. Стороны непосредственно и через свои органы на местах осуществляют совместный контроль за правильностью оценки стоимости приватизируемых объектов и имущества.

8.3. 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.

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

8.5. Руководители организаций:

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

- 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:

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

- производят доплату к стипендии работникам, поступившим на обучение по направлению организаций;

- производят доплату к заработной плате молодым специалистам, прибывшим в организацию по направлению или заявке, первые два года в размере одной тарифной ставки 1 разряда, кроме лиц, имеющих право на доплату согласно Указа Президента Республики Беларусь от 12 августа 2013 года № 353 (в ред. Указа Президента Республики Беларусь от 23.03.2016 № 105) «О некоторых мерах по обеспечению организаций агропромышленного комплекса кадрами»;

- заработную плату работникам моложе 18 лет при сокращённой продолжительности ежедневной работы выплачивают в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы согласно ст. 279 Трудового Кодекса Республики Беларусь;

- обеспечивают трудоустройство по полученной специальности выпускников учебных заведений, прибывших для работы в организацию по направлению, договорам или заявкам;

- 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;

- выделяют согласно коллективного договора средства 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;

- выделяют в первую очередь жильё молодым специалистам, прибывшим в организацию по распределению, а также приглашенным;

- предоставляют согласно коллективного договора средства молодым семьям из фонда организации долгосрочные льготные или беспроцентные кредиты, ссуду на строительство и приобретение жилья, приобретения предметов длительного пользования для домашнего обихода, на обучение на платной основе в учебных заведениях;

- предоставляют льготы молодым 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 215, 216, 219, 220 Трудового Кодекса Республики Беларусь;

9.2. Наниматели и профсоюз:

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

- 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;

- 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;

- предусматривают выделение средств на решение проблем молодёжи;

- 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:

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

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

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

- отчисляют профсоюзным комитетам паевые взносы в размере не менее 0,3 процента от фонда оплаты труда для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной культуры;

- обеспечивают безналичное перечисление взносов по личным заявлениям работников в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 29.06.2000 года № 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;

- 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;

- председатели и члены профсоюзных комитетов, не освобожденные от основной работы, могут быть переведены на контрактную форму найма с их согласия. С работниками, избранными председателями и членами профсоюзных комитетов, контракт продлевается либо заключается новый до истечения срока полномочий их работы на выборной должности;

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

- 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».

**Раздел 11. Обязательства профсоюза.**

11.1. Районный комитет Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса:

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

- организует и осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и коллективных обязательств в организациях в соответствии с указом Президента РБ от 06.05.2010 г. № 240 «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами», 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;

- организует и осуществляет контроль за соблюдением жилищного законодательства в организациях в соответствии с Жилищным кодексом Республики Беларусь;

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

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

- организует и контролирует работу по оздоровлению детей, совместно с хозяйствующими органами;

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

11.2. Районный комитет профсоюза и профсоюзные комитеты организаций:

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

- контролируют совместно с нанимателями обследование условий труда на рабочих местах, принимают меры по выполнению инструкций по охране труда;

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

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

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

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

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

- по просьбе членов профсоюза берут на себя расходы при рассмотрении дел в судах по исковым заявлениям, связанным с трудовыми отношениями, представляют компетентных в вопросах правовой защиты профсоюзных специалистов;

- не прибегают к массовым акциям протеста без предварительных консультаций с органами государственного и 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 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.

12.3. 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).

|  |  |
| --- | --- |
| Начальник управления сельского хозяйства и продовольствия Лидского райисполкома Н.В. Климук | Председатель Лидского районного комитета Белорусского профсоюзаработников АПК А.И. Марсов |
| Председатель Лидского районного агропромышленного Союза В.Б. Ирчиц |

Соглашение подписано «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2018 года