зарегистрировано управлением по труду, занятости и социальной защите

Свислочского райисполкома 12 декабря 2018 г. № 43

**СОГЛАШЕНИЕ**

|  |
| --- |
| **между Управлением сельского хозяйства и продовольствия Свислочского районного исполнительного комитета, Свислочской районной профсоюзной организации Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса и Свислочским районным Агропромышленным Союзом (нанимателями) на 2018 – 2021 годы** |

Управление сельского хозяйства и продовольствия Свислочского районного исполнительного комитета, Свислочская районная профсоюзная организация Белорусского профессионального союза работников агропромышленного комплекса, Свислочский районный Агропромышленный Союз (наниматели), именуемые в дальнейшем Сторонами, действуя в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 года «О профессиональных союзах», Трудовым кодексом Республики Беларусь, указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 - 2018 годы, Тарифным соглашением между Министерством сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь, Белорусским профессиональным союзом работников агропромышленного комплекса, Республиканским агропромышленным союзом «БелАПС» на 2016 – 2018 годы, Тарифным соглашением между комитетом по сельскому хозяйству и продовольствию Гродненского областного исполнительного комитета, Гродненским областным комитетом Белорусского профессионального союза работников агропромышленного комплекса и Гродненским областным Агропромышленным Союзом на 2017 – 2020 годы, заключили настоящее соглашение (далее – Соглашение).

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

1. Стороны договорились о следующем**:**

1.1. Соглашение является локальным нормативным правовым актом, устанавливающим обязательные отраслевые принципы трудовых, социально-экономических и связанных с ними отношений. Соглашение устанавливает трудовые и социальные гарантии работникам сельскохозяйственных, перерабатывающих, обслуживающих, строительных и других организаций, независимо от формы собственности. Оно служит основой для заключения коллективных и трудовых договоров (контрактов) и применяется при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Действие Соглашения направлено на повышение эффективности производства, жизненного уровня работников отрасли, создание здоровых и безопасных условий труда на производстве, а также обеспечение занятости и предотвращения массовых сокращений работников;

1.2. руководствоваться принципами социального партнерства, равноправия сторон, обязательности ведения коллективных переговоров, если одна из сторон выступает с такой инициативой, учета реальных возможностей материального, производственного и финансового обеспечения принимаемых обязательств, участия каждой стороны (по просьбе другой стороны) в решении социально-экономических вопросов, разрешении конфликтных ситуаций, возникающих по условиям настоящего Соглашения;

1.3. нормы, гарантии и льготы, установленные настоящим Соглашением, распространяются на членов профсоюза, работающих в организациях системы Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь, Республиканского агропромышленного союза «БелАПС», профсоюзных органов, а также на членов профсоюза организаций, находящихся на обслуживании Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса Свислочского района;

1.4. наниматели субъектов хозяйствования, не являющиеся сторонами данного Соглашения, но в которых созданы первичные профсоюзные организации профсоюза работников агропромышленного комплекса, признают настоящее Соглашение путем закрепления его норм и положений в коллективном договоре. Соглашение открыто для присоединения к нему нанимателей и работников, изъявивших свое согласие. Присоединение к Соглашению оформляется совместным письмом нанимателя и соответствующего профсоюзного органа с уведомлением о присоединении к Соглашению, направленным в адреса сторон, его заключивших;

1.5. нормы Соглашения дополняют действующее законодательство о труде и являются минимальными и обязательными для исполнения Сторонами и нанимателями организаций отрасли независимо от формы собственности;

1.6. Соглашение служит основой для коллективных договоров, заключаемых в организациях, в которых созданы первичные профсоюзные организации профсоюза работников агропромышленного комплекса и они признают настоящее Соглашение в отношении работников – членов профсоюза работников агропромышленный комплекса – путем закрепления его норм и положений в коллективном договоре;

1.7. в организациях, независимо от формы собственности, нормы, гарантии и льготы, предусмотренные в трудовыхдоговорах (контрактах), коллективных договорах**,** ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, Генеральным, Республиканским и областным отраслевыми и настоящим соглашениями, являются недействительными;

1.8. в коллективных и трудовых договорах (контрактах) могут устанавливаться более высокие гарантии и льготы по сравнению с законодательством и настоящим Соглашением;

1.9. в Соглашение могут вноситься изменения и дополнения только по согласию Сторон после предварительных переговоров и консультаций. Все изменения и дополнения оформляются дополнениями к соглашению и являются его неотъемлемой частью. Изменения в наименовании Сторон не влекут за собой прекращение действия Соглашения;

1.10. Соглашение заключается на 2018 – 2021 годы и действует с момента его подписания до принятия нового, но не более трех лет;

1.11. ни одна из Сторон, заключивших настоящее Соглашение, не вправе в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств;

1.12. управление сельского хозяйства и продовольствия Свислочского районного исполнительного комитета представляет Соглашение для регистрации в управление по труду, занятости и социальной защите Свислочского районного исполнительного комитета в месячный срок после подписания его сторонами.

**Раздел II. Вопросы производственной деятельности и экономического развития отрасли**

2. Стороны настоящего Соглашения обязуются:

2.1. осуществлять меры, направленные на дальнейшее развитие агропромышленного комплекса Свислочского района, повышение эффективности производства и обеспечение выполнения показателей социально-экономического прогноза;

2.2. регулярно анализировать производственную деятельность, социально-экономическое положение организаций агропромышленного комплекса Свислочского района, совместно обсуждать возникающие проблемы, участвовать в разработке мер по укреплению их финансового состояния;

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

2.4. проводить работу по экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов, энергосбережению, в порядке, определенном законодательством Республики Беларусь;

2.5. предоставлять на безвозмездной основе оперативную и итоговую производственную, социально-экономическую, статистическую и иную информацию;

2.6. осуществлять постоянный контроль за выполнением нанимателями, уполномоченными должностными лицами, работниками организаций возложенных на них обязательств по реализации экономических и социальных программ, законодательства о труде, настоящего Соглашения, а также коллективных договоров;

2.7. участвовать совместно в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические интересы работников;

2.8. осуществлять совместную разработку условий и согласованное подведение итогов соревнования за достижение высоких производственных показателей в агропромышленном комплексе на всех уровнях, считая эту работу важнейшим средством повышения трудовой активности работников отрасли;

2.9. освещать ход соревнования и его итогов в средствах массовой информации, уделять внимание пропаганде передового опыта;

2.10. проводить согласованную политику по созданию организаций профсоюза, укреплению их авторитета, в том числе и в коммерческих организациях с иностранными инвестициями, организациях малого и среднего бизнеса;

2.11. содействовать внедрению и развитию схем добровольного страхования жизни и здоровья, дополнительных пенсий и медицинских расходов, в том числе за счет средств организации добровольного дополнительного социального страхования в виде дополнительных пенсий работников и руководителей организаций;

2.12. в качестве дополнительных мер стимулирования высокопроизводительного труда работников из числа руководителей, специалистов, рабочих массовых профессий, в том числе победителей внутрихозяйственных, районных и областных соревнований, направлять их на обучение на областные, районные курсы повышения квалификации, обучающие занятия, семинары, организованные Сторонами настоящего Соглашения с оплатой не менее 85% стоимости санаторной путевки за счет средств нанимателей;

2.13. при направлении вышеуказанных категорий работников на оздоровление с обучающими занятиями предоставлять им отпуска без сохранения заработной платы по основному месту работы, с последующей компенсацией направляемым работникам расходов по проживанию, питанию, оздоровлению в размерах не ниже, указанных в п.2.12 и оплатой проезда к местам обучения и оздоровления и обратно в случае поездок на общественном транспорте.

3. Свислочская районная профсоюзная организация Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса обязуется содействовать реализации планируемых нанимателями мероприятий по повышению эффективности производства, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины.

**Раздел III. Оплата труда и ее регулирование** 4. Стороны решили проводить совместную работу, направленную на обеспечение права работника на справедливое и достойное вознаграждение за труд, защиту экономических и социальных интересов, в связи с чем:

4.1. основной задачей в области труда и заработной платы является приближение заработной платы работников сельскохозяйственных организаций к уровню средней заработной платы по республике, а для работников обслуживающих и перерабатывающих организаций отрасли – к уровню средней заработной платы в промышленности;

4.2. 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.

1. Стороны предусмотрели:

5.1. для оплаты труда работников организаций рекомендовать применять тарифную ставку первого разряда не ниже уровня тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

В коллективном договоре организации определять порядок установления и пересмотра размера тарифной ставки первого разряда;

5.2. применять гибкие системы оплаты труда, направленные на усиление материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда и максимально учитывающие сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность, качество и условия труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности;

5.3. применять повышение тарифных ставок (окладов) и предоставление дополнительных дней отпуска при применении контрактной формы найма в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»;

5.4. устанавливать тарифные ставки (оклады) в каждой организации самостоятельно одним из следующих способов:

5.4.1. на основе Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (далее ЕТС);

5.4.2. на основе тарифной сетки, разработанной и утвержденной в организации (далее ТС);

5.4.3. без применения ЕТС и ТС;

5.5. при формировании размеров тарифных ставок (окладов) применение коэффициента повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям: 5.5.1. для работников ручного труда, занятых в растениеводстве и животноводстве, трактористов-машинистов, занятых на работах, не связанных с сельскохозяйственным производством – 1,2;

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

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

5.6. устанавливать работникам с учетом финансового состояния организации повышение их тарифных ставок (окладов) или сдельных расценок до 300 процентов включительно, с определением в локальных нормативных правовых актах порядка, размеров и условий установления указанного повышения.

6. Наниматели устанавливают:

6.1. надбавки за классность:

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

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

6.1.3. водителям I класса – не менее 25 процентов;

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

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

6.2.1. мастер животноводства I класса – не менее 20 процентов;

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

6.3. доплаты за работу по графику с разделением рабочего дня на части;

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

6.4.1. специалист сельского хозяйства I класса - 50 процентов;

6.4.2. специалист сельского хозяйства II класса – 30 процентов оклада;

6.5. надбавки за сложность и напряженность служащим в размере, определенном в коллективном договоре или положением по оплате труда и согласованные с профсоюзным комитетом;

6.6. надбавки за стаж работы в отрасли. Размер надбавки в зависимости от стажа работы устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом.

В стаж работы в отрасли (по специальности) засчитываются периоды работы независимо от занимаемой работником должности (профессии) в: - организациях (филиалах, иных обособленных подразделениях), занимающихся производством сельскохозяйственной продукции, продукции рыбоводства;

- организациях, имущество которых находится в коммунальной собственности, органом управления которых является комитет по сельскому хозяйству и продовольствию (далее – комитет), управление сельского хозяйства и продовольствия (далее – управление), (организациях, подчиненных комитету, управлению) местных исполнительных и распорядительных органов;

- организациях, акции (доли) которых переданы в управление комитетам, управлениям местных исполнительных и распорядительных органов.

Периоды трудовой деятельности, включаемые в стаж работы в отрасли суммируются независимо от перерывов;

6.7. премирование работников на основании Положения о премировании, разработанного с учетом требований нормативных правовых актов и согласованного с профсоюзным комитетом;

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

С согласия работника, допускается замена части денежной оплаты натуральной оплатой, но не более 30 процентов от начисленной работнику заработной платы, подходящей для личного потребления и выгодной для работника и его семьи.

Обеспечивается применение в качестве низшей границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени минимальной заработной платы, которая является государственным минимальным социальным стандартом в области оплаты труда.

Производится индексация заработной платы работников организаций отрасли 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 нормативными правовыми актами организаций.

7. Наниматели обеспечивают:

7.1. при введении новых условий оплаты труда не допущение снижения размеров заработной платы работников на момент их введения;

7.2. выплату заработной платы в сроки определенные коллективными договорами;

7.3. выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска;

7.4. ежемесячную выдачу каждому работнику расчетного листка установленной у нанимателя формы 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 (ст. 80 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК РБ);

7.5. при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения производятся 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 (ст.ст. 77-78 ТК РБ);

7.6. своевременную 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 до их введения (ст. 87 ТК РБ);

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

7.8. включение в состав аттестационных и тарифно-квалификационных комиссий по присвоению работникам разрядов, классов, категорий представителей профсоюзных комитетов.

8. Наниматели производят следующие компенсирующие выплатыработникам:

8.1. при привлечении к работе в выходные и праздничные дни, а также сверхурочным работам в соответствии с законодательством Республики Беларусь работникам за каждый час работы в сверхурочное время, в государственные [праздники](consultantplus://offline/ref=F5F344432CEC3F4664296A50903990E0803C63416EA865F1CBABBB412DE3C101CBMBt2J), 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 (окладов);

8.2. за работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха (ст. 69 ТК РБ);

8.3. 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 ее уровня, утверждаемого Правительством Республики Беларусь, за каждый час работы в условиях с учетом степени тяжести и вредности труда;

8.4. 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 (оклада) работника за каждый час работы в ночное время или ночную смену;

8.5. в случае невыполнения норм выработки, брака или простоя не по вине работников – не ниже 2/3 установленной работнику тарифной ставки (оклада).

Работникам (специалистам), не освобожденным от основной работы и закрепленными за молодыми специалистами (наставничество), производить доплаты за каждого закрепленного молодого работника (специалиста), а также - единовременное поощрение в прямой зависимости от результатов обучения.

Порядок и размеры оплаты труда наставников определяются в локальных нормативных правовых актах организаций при участии профсоюза.

8.6. производить доплату из средств нанимателя председателям первичных профсоюзных организаций в размере от 1 до 10 базовых величин в месяц;

8.7. бригадирам (звеньевым) из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, за руководство бригадой (звеном) в размере не менее 10 процентов тарифной ставки (оклада).

9. За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника размер доплаты устанавливается по соглашению с работником, но не выше тарифной ставки (оклада) по выполняемой работе, при наличии вакантной должности в штатном расписании.

10. За работниками организации, 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.

11. Профсоюз обязуется проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза по вопросам оплаты труда и осуществлять общественный контроль за соблюдением нанимателями законодательства о труде, а также правильным применением установленных форм, размеров и систем оплаты труда.

**Раздел IV. Рабочее время и время отдыха**

12. Стороны настоящего Соглашения договорились, что:

12.1. 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, а также положением настоящего раздела Соглашения;

12.2. продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 112 ТК РБ). Для отдельных категорий работников инвалидов I, II групп, работников от 16 до 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю. При этом оплата их труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих профессий и должностей при полной продолжительности рабочего времени;

12.3. стороны 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;

12.4. режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком работ (сменности), которые утверждаются нанимателем по согласованию с профсоюзом;

12.5. 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;

12.6. для отдельных категорий работников вследствие особого характера труда по согласованию с профсоюзом, может устанавливаться рабочий день с разделением его на отдельные части с установлением дополнительной оплаты труда, условия и размер которой определяются в коллективном договоре (операторы машинного доения, водители автомобилей и др.).

13. Стороны совместно обеспечивают контроль за предоставлением работникам:

13.1. основного отпуска продолжительностью не менее 24 календарных дней;

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

* 1. дополнительных отпусков:

за ненормированный рабочий день – до семи календарных дней (ст. 158 ТК РБ);

за продолжительный стаж работы в отрасли – 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;

13.4. социальных отпусков:

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

по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 185 ТК РБ);

в связи с обучением (ст. 208, 211, 212, 214, 216, 219 ТК РБ);

в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС (ст. 326 ТК РБ);

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

14. Стороны договорились рекомендовать включить 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.

15. 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 у одного и того же нанимателя);

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

Вопрос о расширении оснований для предоставления социального отпуска решается в каждой организации по согласованию с профсоюзным комитетом через коллективный договор.

16. Увеличение продолжительности ежегодного трудового отпуска всем работникам производится в порядке и на условиях, предусмотренных коллективными договорами, за счет собственных средств организаций. Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом. По желанию работника и с учетом 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).

17. Стороны договорились предоставлять, при условии получения первого образования, а также по целевому направлению от предприятия (организации), отпуска в связи с обучением в профильных вечерних, заочных высших и средних специальных учебных заведениях с сохранением средней заработной платы.

18. Наниматель по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливает перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также определяет по каждой из них конкретную продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

19. При временной приостановке производства, изменении режима рабочего времени по причинам производственного или экономического характера, наниматели информируют комитеты профсоюза о принятом решении не позднее, чем за три дня до ее наступления, за исключением случаев, когда это решение принимается вследствие экстренной остановки производства.

20. В случае производственной необходимости наниматель вправе с согласия профсоюзного комитета устанавливать неполное рабочее время на срок не более 6 месяцев и не менее 20 рабочих часов в неделю, в порядке, предусмотренном ст. 32 ТК РБ.

**Раздел V. Охрана труда**

21. Стороны настоящего Соглашения:

21.1. обязуются проводить совместную работу, направленную на реализацию государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников;

21.2. вносят предложения в вышестоящие государственные органы по вопросам снижения травматизма, профзаболеваний, недопущения несчастных случаев на производстве, а также по разработке и принятию новых отраслевых норм по обеспечению спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты;

21.3. организуют проверку знаний руководителей и иных лиц, ответственных за соблюдение охраны труда. При этом в обязательном порядке включают в состав комиссии представителя профсоюза;

21.4. анализируют причины несчастных случаев в организациях; разрабатывают меры по улучшению условий и охраны труда работающих; способствуют внедрению безопасной техники и технологии, вплоть до приостановления (запрета) в установленном законодательством порядке эксплуатации оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, выполнения работ (оказания услуг) при выявлении нарушений, создающих угрозу для жизни или здоровья работающих и окружающих, до их устранения;

способствуют предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и наличию средств индивидуальной защиты работающих;

осуществляют контроль за соблюдением требований по охране труда;

21.5. незамедлительно информируют вышестоящие и профсоюзные организации:

о групповых несчастных случаях, произошедших одновременно с двумя и более лицами;

о несчастных случаях со смертельным и тяжелым исходом;

21.6. разрабатывают и утверждают нормативные документы, регламентирующие организацию работы по охране труда в отрасли;

21.7. оказывают помощь по обеспечению занятости и трудоустройству работников, получивших в период работы в организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

21.8. осуществляют контроль за соблюдением законодательства об охране труда в соответствии с нормативными документами.

1. Наниматели:

22.1. предусматривают в коллективных договорах выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, финансируемых из различных источников. Конкретные размеры этих средств определяются коллективным договором, но не менее двух процентов от фонда оплаты труда;

22.2. обеспечивают:

22.2.1. соблюдение нормативной численности службы охраны труда, не допускают необоснованного уменьшения их численности;

22.2.2. повышение статуса и оплаты труда инженеров по охране труда, подчинив их непосредственно руководителю организации или уполномоченному в соответствии с системой управления охраной труда его заместителю;

22.3. предусматривают в коллективных договорах нормы по предоставлению общественным инспекторам по охране труда и уполномоченным должностным лицам свободного от работы времени для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием охраны труда, а также времядля их обучения с сохранением средней заработной платы; совместно с профсоюзными комитетами устанавливают в коллективных договорах меры материального стимулирования за активную и эффективную их работу не менее одной базовой величины;

22.4. совместно с профсоюзными комитетами один раз в пять лет организуют аттестацию рабочих мест согласно нормативным актам и определяют рабочие места, требующие их улучшения, проводят дни охраны труда и другие мероприятия;

22.5. обеспечивают работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с утвержденными нормами их бесплатной выдачи;

виды спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых сверх установленной нормы, определяются коллективным договором по согласованию с профсоюзом;

22.6. работникам, работающим на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, где температура ниже санитарных норм, с наступлением холодного периода года (с 01 октября по 30 апреля), обеспечивают выдачу утепленной спецодежды и спецобуви, а с наступлением теплого периода – организовывают хранение выданной спецодежды и спецобуви до следующего сезона. Приобретение, хранение, стирка, чистка,ремонт, дезинфекция средств индивидуальной защиты работников осуществляется за счет средств нанимателей.

22.7. совместно с профсоюзным комитетом осуществляют постоянный контроль за соблюдением законодательства об охране труда;

22.8. 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, предшествовавшего несчастному случаю.

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, рассчитанной за год до даты получения травмы или установления профессиональных заболеваний.

Выплаты, связанные с гибелью работника на производстве, а также потерей профессиональной трудоспособности в результате несчастного случая на производстве, производятся если вина нанимателя доказана в установленном порядке.

Выплачивают из средств нанимателя семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, единовременную материальную помощь в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность – в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент потери трудоспособности.

В случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты трудоспособности и при этом продолжительность временной нетрудоспособности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, составляет три и более месяцев, выплачивают работнику единовременную материальную помощь не менее пяти среднемесячных заработных плат.

В случае установления обоюдной вины нанимателя и работника, в зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более, чем на 25 процентов.

В случае нахождения работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (умершего вследствие производственной травмы) или потерявшего профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, все вышеперечисленные выплаты не производятся вне зависимости от наличия вины нанимателя.

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.

В случае финансовых затруднений организации наниматель может принять решение о выплате единовременной материальной помощи в течение не более пяти лет со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях ежемесячно путем её корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки.

Наниматели вправе заключать договоры добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя от несчастных случаев и заболеваний и договоры добровольного страхования гражданской

ответственности нанимателя за вред причиненный жизни и здоровью работников;

22.9. приравнивают по дополнительным выплатам к погибшим на производстве

работников, умерших вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, по заключению соответствующих органов о наличии причинно-следственной связи между травмой, заболеванием и смертью;

22.10. предусматривают в коллективных договорах рекомендуемую 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;

22.11. принимают меры по обеспечению на рабочих местах здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям правил по охране труда, обеспечивают работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, а также оборудование санитарно-бытовых помещений с учетом условий труда и характера производства;

22.12. осуществляют финансирование и материально-техническое обеспечение мероприятий раздела коллективных договоров «Охрана труда»;

22.13. в соответствии с Положением о порядке страховой деятельности в Республике Беларусь обеспечивают страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

22.15. производят оздоровление работников, занятых во вредных условиях труда, в соответствии с медицинским заключением;

22.16. проводят экспертизу условий труда и аттестацию рабочих мест по определению рационального режима труда и отдыха работников и права выхода на пенсию по льготным основаниям;

23. 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.

24. Профсоюзные органы в соответствии с нормативными документами:

24.1. 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;

24.2. избирают общественных инспекторов по охране труда, организуют совместно с нанимателями обучение, в том числе на семинарах, проводимых органами государственного управления по актуальным вопросам охраны труда;

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

24.4. периодически, не реже одного раза в квартал, рассматривают состояние дел по охране труда и профессиональных заболеваний на своих заседаниях с участием представителей нанимателя;

24.5. организуют проведение смотров-конкурсов на лучшую организацию общественного контроля за охраной труда на уровне организаций профсоюза.

**Раздел VI. Обеспечение занятости**

25. Стороны согласились:

25.1. содействовать проведению государственной политики в области обеспечения занятости работников агропромышленного комплекса на основе соблюдения законодательства о труде, условий трудовых и коллективных договоров, настоящего Соглашения. Оказывать помощь в трудоустройстве, профессиональной подготовке и повышении квалификации. Предоставлять сверх нормы, установленной законодательством, дополнительную материальную помощь высвобождаемым работникам за счет собственных средств, если это предусмотрено локальными нормативными правовыми актами или трудовым договором, контрактом. Обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Соблюдать установленную бронь для приема на работу граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда;

25.2. проводить консультации по проблемам занятости. При заключении коллективных договоров предусматривать в них мероприятия, направленные на содействие и сохранение занятости, защиту прав и предоставлению гарантий высвобождаемых работников и иных лиц, нуждающихся в социальной защите;

25.3. осуществлять мониторинг неполного рабочего времени работников организаций, принимать меры по недопущению вынужденного неполного рабочего времени. При установлении работникам в связи с производственными, организационными или экономическими причинами неполной рабочей занятости, обеспечивают продолжительность рабочего времени не менее 20 часов в неделю.

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

25.5. в случае одновременного сокращения более десяти процентов численности работников уведомлять об этом намерении за два месяца профсоюзный комитет, управление по труду, занятости и социальной защите и направлять им предложения по трудоустройству высвобождаемых работников;

25.6. сотрудничатьс местными исполнительными и распорядительными органами по созданию дополнительных рабочих мест для работников, высвобождаемых в связи с реорганизацией субъектов хозяйствования агропромышленного комплекса в направлении организации крестьянских (фермерских) хозяйств, агроэкотуризма, ремесленной деятельности и т.д.;

25.7. совершенствовать систему подготовки и переподготовки кадров с учетом потребностей рынка труда с целью перераспределения высвобождаемых работников в другиевиды деятельности и сферу услуг.

25.8. способствовать обучению руководителей, специалистов, рабочих массовых профессий, иных категорий работающих на курсах повышения квалификации, семинарах, организуемых Сторонами настоящего Соглашения, в том числе и на базе санаторно-оздоровительных учреждений;

25.9. решение о ликвидации, реорганизации, иных изменениях организационной структуры, связанных с массовым увольнением работников, принимать не ранее, чем через два месяца после официального уведомления соответствующего профсоюза и вести с ним переговоры по принятию решений о содействии занятости и соблюдению прав и интересов трудящихся.

1. Стороны согласились, что наниматели:

26.1. не допускают экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест и увольнения работников;

26.2. проводят анализ состояния занятости. При необходимости разрабатывают программу сохранения и создания рабочих мест. В случаях спада производства осуществляют поиск возможностей для выпуска другой продукции, производства работ и услуг;

26.3. производят расторжение трудового договора с работниками – членами профсоюза – по инициативе нанимателя по п.п. 1 – 5 ст. 42 ТК РБ с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа;

* 1. не допускают увольнения по сокращению численности или штата:

работников предпенсионного возраста за три года до убщеустановленного пенсионного возраста, без их согласия;

матерей, отцов неполных семей, одиноких матерей и опекунов, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет;

работников, получивших инвалидность, профзаболевание или травму на производстве (согласно медицинским заключениям);

одновременно двух работников из одной семьи, кроме, как за виновные действия;

26.5. в случае сокращения в организации численности работников или штата подлежащим увольнению работникам предоставляют возможность пройти переобучение по специальностям, по которым имеются вакансии, за счет средств организации;

26.6. при массовом высвобождении работников одновременно с уведомлением профсоюзных органов, наниматели информируют их о причине сокращения, числе и категории работников, которых оно может коснуться;

26.7. предоставляют работникам в период срока предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата время для поиска работы в пределах 8 рабочих часов в неделю; 26.8. не допускают увольнения беременных женщин, матерей, отцов, опекунов имеющих детей до 5 лет, одиноких родителей воспитывающих детей до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет, в связи с истечением срока контракта, а также по инициативе нанимателя, кроме как за виновные действия;

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

работникам, имеющим двух и более иждивенцев;

женщинам, мужья которых призваны на срочную военную службу;

работникам, проработавшим в организации 10 лет и более;

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

26.10. проводят в организациях обучение рабочих и специалистов, предусматривают финансирование на эти цели и меры материального стимулирования специалистов, ведущих занятия.

27. Перевод работника на контрактную форму найма осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник и профсоюзный комитет должны быть письменно уведомлены не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. В случае отсутствия вышеуказанных причин перевод работника на контрактную форму найма, не осуществляется.

28. Наниматель в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» устанавливает дополнительный поощрительный отпуск не менее трех календарных дней и повышение тарифной ставки (должностного оклада) не менее 20 процентов работающим по контрактной форме найма. В случае непредставления хотя бы одной из дополнительных мер стимулирования труда работник считается работающим по бессрочному трудовому договору.

29. При увольнении по требованию работника в связи с ненадлежащим выполнением нанимателем условий контракта работнику выплачивается компенсация в размере не менее трёх среднемесячных заработных плат.

1. Наниматели гарантируют:

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

30.2. условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, контрактов не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством, Генеральным, Отраслевым и настоящим Соглашениями и коллективным договором;

30.3. предупреждение работника не позднее, чем за один месяц до истечения срока контракта о своём намерении по поводу продолжения или прекращения с ним трудовых отношений;

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

30.5. обязательное продолжение трудовых отношений с работниками, добросовестно работающими и в течение года не имевшими дисциплинарных взысканий, если они выразили своё согласие:

на срок не менее трех лет;

на срок пять лет – при наличии высокого профессионального уровня и квалификации работника (за исключением лиц, достигших общеустановленного пенсионного возраста);

на срок не менее, чем до достижения пенсионного возраста – за три и менее года до достижения работником общеустановленного пенсионного возраста

на срок не менее пяти лет – с матерью (отцом, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет;

на срок не менее пяти лет – с матерью (отцом) в неполных семьях (одинокие матери, отцы, вдовы (вдовцы) до достижения детьми (младшим из них) возраста 16 лет;

с лицами, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, – до достижения совершеннолетия находящихся на иждивении детей, а также (или) до достижения возраста 23 лет детьми, обучающимися на дневной форме обучения в учреждениях образования, для получения первого высшего или среднего специального образования;

30.6. досрочное расторжение контракта по требованию работника в случаях: ухода за больными членами семьи или инвалидами, достижения пенсионного возраста, перевода мужа или жены на работу в другую местность, перемены места жительства, избрания на выборную должность, зачисления в учебное заведение, по состоянию здоровья и другим уважительным причинам, определенным в коллективном договоре;

30.7. 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 трудовой договор.

31. При переводе на контрактную форму найма работников, которым осталось три и менее лет до пенсии, заключать с ними контракт на срок до достижения ими общеустановленного пенсионного возраста.

32. Работник, с которым заключен контракт, может его расторгнуть досрочно по основаниям, предусмотренным статьями 37 и 41 ТК РБ.

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

33. Стороны договорились:

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

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

33.3. что реорганизация, ликвидация, приватизация организаций агропромышленного комплекса, их структурных подразделений и филиалов, иных предприятий, организаций, хозяйств, руководствующихся настоящим Соглашением, 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;

33.4. с учетом мнения трудового коллектива обеспечить 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 от ее выкупа;

33.5. при увольнении работников по сокращению штатов, обеспечивать своевременные выплаты не ниже уровня, установленного законодательством;

33.6. осуществлять совместный контроль за правильностью проведенной оценки стоимости приватизируемых объектов, имущества, распределения акций;

33.7. разработанные проекты учредительных документов и план приватизации выносить на обсуждение коллективов, предварительно уведомив профсоюзный комитет;

33.8. при проведении приватизации на работников, уволенных по сокращению численности, в связи с уходом на пенсию, в том числе по инвалидности вследствие увечья, профзаболеванию распространять равные с членами коллектива условия приватизации;

33.9. при продаже предприятия, как единого имущественного комплекса и последующей реорганизации юридического лица, обеспечивается сохранение социальных гарантий работников через действующий коллективный договор до заключения нового коллективного договора.

33.10. правопреемник преобразованной организации обеспечивает занятость работающих на уровне не ниже, что и до реорганизации. В течение не менее 6 месяцев сохраняет действующие гарантии и льготы, предусмотренные законодательством, коллективным договором до принятия нового коллективного договора.

**Раздел VIII. Социальные гарантии и компенсации**

34. Стороны договорились, что:

34.1. ведение документов по учету граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы осуществляют работники, назначенные нанимателем, за исключением работника, избранного председателем профсоюзной организации;

34.2. постановку на учет для обеспечения жильем и распределение жилой площади производить на основании совместного решения нанимателя и профкома организации в соответствии с жилищным законодательством;

34.3. рекомендовать, при наличии средств (прибыли, остающейся в распоряжении организации) предоставлять заемные денежные средства на строительство, покупку, ремонт жилья в соответствии с локальными нормативными документами и по согласованию с профсоюзными органами;

34.4. полностью либо частично компенсируют затраты по найму жилых помещений работникам в случае отсутствия возможности предоставления им благоустроенных жилых помещений в размерах, определяемых в коллективных договорах;

34.5. наниматели согласовывают с профсоюзными комитетами локальные нормативные правовые акты, касающиеся правил проживания, пропускного режима и работы общежитий, введение платных услуг для проживающих в общежитии;

34.6. наниматель производит:

34.6.1. полную или частичную оплату путевки или курсовки работникам в оздоровительные учреждения республики;

34.6.2. создание условий для приема пищи на производстве в соответствии с требованиями нормативных правовых актов и технических нормативных актов;

34.6.3. организацию горячего питания с частичным или полным удешевлением его стоимости в пунктах приема пищи, а также на местах проведения напряженных сельскохозяйственных работ для механизаторов и других работников, непосредственно занятых на этих работах;

34.6.4. 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, определенных в коллективном договоре;

34.6.5. выделение необходимых средств для организации и проведения культурно-массовой и физкультурно-спортивной работы;

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

34.6.7. в соответствие с коллективным договорам оказание единовременной материальной помощи работающим в организации женщинам при рождении ребенка;

34.7. женщинам, мужчинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 16 лет, одиноким, разведенным женщинам, мужчинам и вдовам, воспитывающим детей такого же возраста, предоставлять по их заявлению ежемесячно свободный от работы день с оплатой его в размере среднего дневного заработка;

34.8. при наличии средств семьям, имеющим трех и более детей, компенсировать 50 процентов расходов на содержание детей в детских дошкольных учреждениях;

34.9. за счет средств организаций и профсоюза выделять путевки в детские оздоровительные лагеря школьникам из многодетных семей (имеющих трех и более детей), семьям, где есть родители-инвалиды, а также детям-инвалидам и одиноким матерям;

34.10. предоставлять женщинам и одиноким мужчинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 16 лет, отпуск в летнее или другое удобное для них время;

34.11. перечень предоставляемых дополнительных льгот и размеры выплат, не предусмотренных Соглашением, определяется в коллективных договорах:

выплачивать выходное пособие (если ранее не выплачивалось) в размере трехкратного среднемесячного заработка работникам, имеющим право на пенсию по возрасту, в том числе и в связи с особыми условиями труда;

оказывать материальную помощь неработающим пенсионерам в заготовке овощей и картофеля на зимний период, обработке земельных участков, доставке топлива;

оказывать помощь в проведении текущего ремонта жилья остро нуждающимся одиноким пенсионерам;

оказывать помощь в организации погребения умерших ветеранов труда, пенсионеров, работавших в отрасли;

34.12. 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, определенных коллективным договором.

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

34.13. рассматривают вопрос доплаты к пенсии бывшему руководителю предприятия (организации), находящемуся на пенсионном обеспечении, за его вклад в развитие предприятия (организации), отработавшему в должности 10 и более лет, а так же вопрос доплаты к пенсии другим работникам предприятия (организации), находящимся на пенсионном обеспечении, внесшим значительный вклад в развитие предприятия (организации) и отработавшим в нем не менее 15 лет на общем собрании трудового коллектива при участии профкома.

Суммы и порядок выплат определяются коллективными договорами.

**Раздел IX. Социальная защита молодежи**

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

35.1. устанавливают дифференцированно в зависимости от характера и сложности профессии молодым рабочим пониженные нормы выработки. Размеры снижения норм и срок их действия определяются в положении по оплате труда, являющегося приложением к коллективному договору;

35.2. обеспечивают трудоустройство по полученной специальности выпускников вузов, средних специальных, специальных учебных заведений**,** прибывших для работы в организации по направлениям, договорам или заявкам;

35.3. 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;

35.4. выделяют при наличии средств молодым семьям денежные средства на полную или частичную компенсацию расходов по проживанию на квартирах у частных домовладельцев и в общежитиях, где места проживания являются арендованными;

35.5. выделяют жилье молодым специалистам, прибывшим в организацию по распределению, а также приглашенным;

35.6. на основе рекомендации предоставляют молодым семьям из средств организации займы, ссуды на строительство или приобретение жилья, покупку предметов длительного пользования для домашнего обихода, на обучение на платной основе по специальностям, в которых нуждается организация;

35.7. предоставляют льготы молодым работникам организаций, успешно обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях и получающим первое высшее или среднее специальное образование, независимо от специальности в качестве минимальных гарантий, предусмотренных статьями 215-220 ТК РБ;

35.8. включают в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, периоды отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых работникам, самостоятельно и успешно обучающимся на вечерних и заочных отделениях учреждений образования, обеспечивающих получение первого высшего и среднего специального образования, на период экзаменационных сессий и превышающих 14 календарных дней в течение года (но не более 30);

35.9. повышают тарифные оклады специалистам, отработавшим в сельскохозяйственных организациях по распределению и продолжающим работать в этих организациях на условиях заключенных контрактов, в соответствии с подпунктом 2.5 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовыхотношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» на 50 процентов;

35.10. 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;

35.11. осуществляют компенсацию расходов, вносимых на содержание детей в учреждениях дошкольного образования в размерах, определяемых коллективными договорами;

35.12. обеспечивают оказание материальной помощи на обзаведение личным подсобным хозяйством, приобретение мебели и другие в размерах, определяемых коллективными договорами;

35.13. осуществляют установление ежемесячной доплаты в размере одной тарифной ставки первого разряда на весь период обучения для лиц, работающих в сельскохозяйственных организациях и обучающихся в заочной форме получения образования в учреждениях высшего образования по специальностям: «Зоотехния», «Ветеринарная медицина» и «Агрономия», а также по другим специальностям, потребность в которых имеется в конкретных сельскохозяйственных организациях.

1. Наниматели и профсоюз:

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

36.2. оказывают единовременную материальную помощь молодым рабочим и служащим, призванным из организаций на службу в армию и возвратившимся после окончания службы на прежнее место работы, в размере до 20 базовых величин;

36.3. выплачивают стипендии студентам, обучающимся по целевому направлению организаций. В этом случае, после окончания учебного заведения специалист должен отработать в организации: высшего – не менее пяти лет, среднего специального – не менее трех лет, специального – не менее одного года;

36.4. способствуют восстановлению лучших традиций наставничества и шефства над молодежью. Определяют на предприятиях и в организациях работников, ответственных за работу среди молодежи и взаимодействие с общественными организациями и молодежными структурами;

36.5. оказывают теоретическую и практическую помощь созданному Молодежному Совету в целях усиления проводимой молодежной политики в сфере защиты трудовых прав и социально-экономических интересов молодых членов профсоюза, содействия в обеспечении социальных гарантий молодежи, вовлечению молодежи в общественную, культурно-массовую жизнь.

37. Стороны едины во мнении, что защита социально-экономических и трудовых интересов молодежи, осуществление организационных мер, направленных на ее поддержку, является приоритетным направлением 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 молодежи.

**Раздел X. Обеспечение правовых гарантий деятельности профсоюза и нанимателей**

38. Стороны договорились, что наниматели:

38.1. признают профсоюзные комитеты единственными представителями работников, уполномоченными вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

38.2. создают благоприятные условия для выполнения ими своих уставных функций. В этих целях представляют профсоюзным комитетам в бесплатное пользование помещения, оборудование, средства связи, оргтехнику и запрашиваемую информацию;

38.3. предоставляют выборным штатным работникам профсоюзных комитетов равные права пользования всеми социально-экономическими льготами и гарантиями, установленными коллективными договорами, включая премирование;

38.4. отчисляют первичным организациям профсоюза финансовые средства 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, возрождения национальной культуры в размерах, установленных в коллективных договорах, но не менее 0,3 процента от фонда оплаты труда;

38.5. обеспечивают безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банков, не допуская ее просрочки;

38.6. осуществляют привлечение к дисциплинарной ответственности и увольнение 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, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, председателя профкома – с согласия вышестоящего профсоюзного органа, членов выборных профсоюзных органов – с согласия профоргана, членами которого они избраны;

38.7. устанавливают неосвобожденным от основной работы председателям профкомов (казначеям) за работу в интересах коллектива доплаты из средств организации, в размере и порядке, определяемом в коллективном договоре, но не менее 1 базовой величины в месяц;

38.8. представляют неосвобожденным от основной работы профсоюзным активистам время с сохранением их среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на период краткосрочной учебы и для участия в работе профсоюзных органов (президиумов, конференций, пленумов, съездов) в порядке и на условиях, закрепленных в коллективных договорах, настоящем Соглашении;

38.9. сохраняют рабочие места или предоставляют равнозначные должности штатным профсоюзным работникам по истечении сроков их полномочий, при необходимости обеспечивают повышение квалификации;

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

38.11. предоставляют гарантии профсоюзным работникам, в том числе неосвобожденным от основной работы, предусмотренные ст. 24 Закона «О профессиональных союзах» и другими законодательными актами;

38.12. производят при необходимости разовые перечисления денежных средств первичным профсоюзным организациям на уставные цели;

38.13. руководствуясь принципом равноправия сторон и необходимостью устойчивой деятельности представителей нанимателей организации – члены агропромышленного союза – своевременно уплачивают членские взносы структурам агропромышленного союза «БелАПС».

**Раздел XI. Обязательства профсоюза** 39. Профсоюзные организации Свислочской районной профсоюзной организации Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса:

39.1. осуществляют защиту трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и законных интересов членов профсоюза;

39.2. организуют через правовые и технические инспекции труда, руководителей и уполномоченных представителей общественный 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 касающегося заключения и прекращения трудовых договоров, рабочего времени и времени отдыха, заработной платы, условий охраны труда, гарантий и компенсаций, государственного социального страхования, трудовой занятости;

39.3. анализируют и обобщают информацию о нарушениях законодательства о труде и охране труда, об обращениях членов профсоюза;

39.4. организуют и осуществляют общественный контроль за соблюдением жилищного законодательства Республики Беларусь;

39.5. проводят учебу и оказывают практическую помощь членам профсоюза по изучению и применению законодательства о труде;

39.6. поддерживают и оказывают помощь в реализации мер по структурной перестройке производства, направленных на расширение выпуска товаров народного потребления и оказание услуг для населения, укрепление трудовой дисциплины, а также мер по созданию рабочих мест, улучшению условий труда и экологической обстановки, улучшению бытовых условий на производстве;

39.7. организуют и контролируют работу по оздоровлению детей, совместно с хозяйственными органами осуществляет оздоровление работников и их семей;

39.8. оказывают членам профсоюза бесплатную помощь по правовым вопросам, участвуют в разрешении возникающих коллективных трудовых споров.

39.9. ведут работу среди членов профсоюза по укреплению трудовой и технологической дисциплины;

39.10. участвуют в разработке и утверждении нормативных документов по охране труда, в том числе инструкций по охране труда. Вносят в установленном порядке предложения по совершенствованию норм выдачи специальной одежды и средств индивидуальной защиты;

39.11. организуют совместно с нанимателями обследование условий труда на рабочих местах, принимают меры по выполнению членами профсоюза инструкций по охране труда;

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

39.13. проводят разъяснительную работу, направленную на экономное использование сырья, материалов, топливно-энергетических и других ресурсов;

39.14. обобщают и пропагандируют передовые методы работы лучших организаций, производственных подразделений и работников;

39.15. участвуют в организации трудового соревнования, конкурсов профессионального мастерства и питания работников на производстве в напряженные периоды сельскохозяйственных работ;

39.16. организуют совместно с нанимателем и заинтересованными учреждениями реализацию требований Декрета Президента Республики Беларусь от 24.11.2006 № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях» (с изменениями и дополнениями);

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

39.18. организуют вместе с нанимателями чествование передовиков производства, ветеранов труда, молодых специалистов, участников войны и воинов-интернационалистов, иных категорий работающих - членов профсоюза;

39.19. в целях улучшения микроклимата в трудовых коллективах совместно с местными Советами, хозяйственными органами, нанимателями организует проведение праздников деревень, конкурсов лучшего подворья, и другие культурно-массовые и спортивные мероприятия;

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

39.21. не прибегают к массовым акциям протеста без предварительных консультаций и переговоров с органами государственного и хозяйственного управления.

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

40. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения и разрешения разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет совместная комиссия Сторон, по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

41. Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также коллективы организаций, наниматели и профсоюзные комитеты организаций, которые вправе обратиться в комиссию, а также непосредственно к лицам, подписавшим Соглашение.

42. Подведение итогов выполнения настоящего Соглашения и коллективных договоров проводить не реже одного раза в полугодие: по итогам года – в течение первого квартала; по итогам первого полугодия – не позднее августа.

43. Стороны представляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях и нормативных правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

44. В течение срока действия настоящего Соглашения Стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию трудовых споров и конфликтов, возникающих в области трудовых и социально-экономических отношений.

45. Стороны принимают меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств настоящего Соглашения, либо уклоняющимся от участия в переговорах.

46. Стороны договорились, что в случае несоблюдения нанимателями законодательства о труде и норм, предусмотренных настоящим Соглашением, коллективными договорами, собственник либо вышестоящий в порядке подчиненности орган управления принимает необходимые меры воздействия к руководителю, допустившему нарушение. Представления о необходимости наложения дисциплинарных взысканий на представителей Сторон направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы управления, которые информируют коллективы работников о принятых мерах в месячный срок.

47. Текст настоящего Соглашения доводится до организаций агропромышленного комплекса и иных организаций, в которых созданы профсоюзные организации Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса и оказывается содействие по выполнению.

48. Обеспечить в каждой организации агропромышленного комплекса и иных организаций, в которых созданы профсоюзные организации Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса обязательное ознакомление работников – членов профсоюза – с настоящим Соглашением, в том числе впервые принимаемых на работу.

49. Каждая из сторон, подписавшая Соглашение, несет ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать на принципах социального партнерства.

Соглашение подписано «12» ноября 2018г.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Подписи сторон:  Управление:  Начальник управления сельского хозяйства и продовольствия Свислочского районного исполнительного комитета |  | Профсоюзы:  Председатель  Свислочской районной профсоюзной организации Белорусского  профсоюза работников  агропромышленного  комплекса | | |  | Наниматели:  Председатель Свислочского районного агропромышленного союза, директор открытого акционерного общества «Акр – Агро» |
| В.В.Кудлаш |  | А.И.Климчук |  | А.А.Лисовский | | | |