зарегистрировано управлением по труду, занятости и социальной защите

Новогрудского райисполкома 17 июля 2019 г. № 588

**Тарифное соглашение**

**между управлением сельского хозяйства и продовольствия**

**Новогрудского районного исполнительного комитета,**

**Новогрудским агропромышленным Союзом**

**и районным комитетом профсоюза работников**

**агропромышленного комплекса Новогрудского района**

**на 2019 – 2022 годы**

Настоящее Соглашение заключено между управлением сельского хозяйства и продовольствия Новогрудского районного исполнительного комитета, Новогрудским районным агропромышленным Союзом и Новогрудской районной профсоюзной организацией работников агропромышленного комплекса (далее – Стороны), действуя в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. «О профессиональных союзах», Трудовым Кодексом Республики Беларусь, Указами Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», от 5 мая 1999 г. № 252 «О национальном совете по трудовым и социальным вопросам», от 19 июля 2005 г. № 327 «О дополнительных мерах по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов работников», Генеральным Соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы, Тарифным Соглашением между Министерством сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь, Белорусским профессиональным союзом работников агропромышленного комплекса и республиканским агропромышленным союзом «БелАПС» на 2019-2021 годы, Тарифным Соглашением между комитетом по сельскому хозяйству и продовольствию Гродненского областного исполнительного комитета, Гродненским областным агропромышленным Союзом и Гродненским областным комитетом Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса на 2017-2020 годы 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 правовым актом, устанавливающим обязательные отраслевые принципы трудовых, социально-экономических и связанных с ними отношений. Соглашение устанавливает трудовые и социальные гарантии работникам – членам профсоюза организаций и учреждений, подведомственных управлению сельского хозяйства и продовольствия Новогрудского районного исполнительного комитета, независимо от формы собственности (далее - организации). 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, создание здоровых и безопасных условий труда на производстве, а также обеспечение занятости и предотвращение массовых сокращений работников;

1.2. Установленные настоящим Соглашением нормы, гарантии и льготы распространяются на работников – членов профсоюза, работающих в организациях агропромышленного комплекса района, профсоюзных органах, и являются минимальными и обязательными для исполнения Сторонами и нанимателями организаций независимо от формы собственности.

1.3. Нормы Соглашения обязательны к исполнению на территории района как минимальные гарантии при заключении местных Соглашений, [коллективных договоров](http://www.pandia.ru/text/category/kollektivnie_dogovora/), а также [трудовых договоров](http://www.pandia.ru/text/category/trudovie_dogovora/) (контрактов).

1.4. В местных соглашениях и в [коллективных договорах](http://pandia.ru/text/category/dogovor_kollektivnij/) могут устанавливаться более высокие по сравнению с настоящим Соглашением и действующим законодательством нормы, гарантии и льготы.

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

1.6. 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.

1.7. 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.

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

1.9. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 августа 2019 года и действует до принятия нового, но не более трех лет.

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

2. 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 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.

2.3. 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.

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

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

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

2.7. 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».

2.8. Совместно организовывать различного рода соревнования среди организаций, трудовых коллективов. Принимать участие в контроле за рациональным использованием топливно-энергетических и материальных ресурсов. Широко пропагандировать необходимость соблюдения режима повсеместной [экономической безопасности](http://pandia.ru/text/category/bezopasnostmz_yekonomicheskaya/). Обязательства по экономии энергоресурсов, ГСМ, сырья и материалов, внедрению энергосберегающих технологий предусматривать в коллективных договорах.

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

3. 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:

3.1. основной задачей в области труда и заработной платы является приближение заработной платы работников сельскохозяйственных\* организаций к уровню средней заработной платы по народному хозяйству республики, а для работников обслуживающих и перерабатывающих организаций отрасли – к уровню средней заработной платы в промышленности.

\*Для целей Соглашения под сельскохозяйственными организациями понимаются организации, основным видом деятельности которых являются растениеводство, животноводство и предоставление услуг в этих областях.

3.2. 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.

4. Стороны едины во мнении (согласились), что наниматели в локальных нормативных актах организации должны:

4.1. утвердить базовые оклады руководителей организаций, подведомственных управлению сельского хозяйства и продовольствия Новогрудского районного исполнительного комитета.

Базовый оклад руководителя Организации устанавливается в размере среднемесячной заработной платы, сложившейся по виду экономической деятельности\* в Республике Беларусь за период с начала года, предшествующий месяцу установления базового оклада.

\*По виду экономической деятельности сельскохозяйственные организации относятся к виду растениеводство, животноводство, охота и предоставление услуг в этих отраслях, но не сельское, лесное и рыбное хозяйство.

Базовый оклад руководителя изменяется ежегодно с 1 января и устанавливается в размере среднемесячной заработной платы, сложившейся по виду экономической деятельности в Республике Беларусь за январь-декабрь предшествующего года.

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

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

4.3. 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, его предприимчивость, творческий подход;

4.4. 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»;

4.5. устанавливать тарифные ставки (оклады) одним из следующих способов:

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

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

4.5.3. без применения ЕТС и ТС;

4.6. при формировании размеров тарифных ставок (окладов) применять коэффициент повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям:

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

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

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

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

4.8. устанавливать:

4.8.1. надбавки за классность:

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

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

4.8.1.3. водителям I класса – не менее 25 процентов;

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

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

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

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

4.8.3. доплаты за работу с разделением рабочего дня на части;

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

4.8.4.1. специалист сельского хозяйства I класса - 50 процентов оклада;

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

4.9. устанавливать надбавки за сложность и напряженность служащим в размере, определенном в коллективном договоре или положении по оплате труда;

4.10. устанавливать коллективным договором 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), местные исполнительные и распорядительные органы;

организациях, акции (доли) которых переданы в управление комитетам, управлениям, местным исполнительным и распорядительным органам.

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

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

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

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

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

4.14. производить индексацию заработной платы работников в порядке и на условиях, не ниже предусмотренных законодательством для бюджетных организаций, или в больших размерах при наличии собственных средств на эти цели в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами;

5. Наниматели обеспечивают:

5.1. при введении новых условий оплаты труда недопущение снижения размеров заработной платы работников на момент их введения;

5.2. выплату заработной платы не реже двух раз в месяц в дни, в сроки, определенные коллективным договором, не позднее последнего числа месяца, следующего за отчетным, 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;

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

5.4. ежемесячную выдачу каждому работнику расчетного листка с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате (ст. 80 Трудового кодекса Республики Беларусь);

5.5. при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения, произвести не позднее дня увольнения. В случае невыплаты по вине нанимателя в установленные законодательством сроки причитающихся на день увольнения сумм выплат работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам (ст.ст. 77-78 Трудового кодекса Республики Беларусь);

5.6. 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 (ст. 87 Трудового кодекса Республики Беларусь);

5.7. 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;

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

6. Наниматели производят компенсирующие выплаты работникам:

6.1. 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, 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).

За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха (ст. 69 Трудового кодекса Республики Беларусь);

6.2. за работу с вредными и (или) опасными условиями труда – не ниже 0,10 – 0,31 процента тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой в организации, или фиксированной денежной величины, но не ниже ее уровня, утверждаемого Правительством Республики Беларусь, за каждый час работы в условиях с учетом степени тяжести и вредности труда;

6.3. за каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы в размере, установленном коллективным договором, но не ниже 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника за каждый час работы в ночное время или ночную смену;

6.4. в случае невыполнения норм выработки, брака не по вине работников, предоставления работникам с их согласия отпуска при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением – не ниже 2/3 установленной работнику тарифной ставки (оклада);

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

6.6. 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.

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

8. 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.

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

Председателям (бухгалтерам) первичным организациям профсоюза работников АПК, не освобожденным от основной работы, производить доплату из средств нанимателя в размере от 2 до 10 базовых величин.

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

**Раздел 4. Социальные гарантии и компенсации**

11. Стороны договорились, что:

11.1. ведение документов по учёту граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы осуществляют работники, назначенные нанимателем;

11.2. постановка на очередь для обеспечения жильём и распределение жилой площади производятся на основании совместного решения нанимателя и профкома организации в соответствии с законодательством;

11.3. не реже одного раза в год анализируется обеспеченность работников жильём и принимаются возможные меры по улучшению их жилищных условий;

11.4. при наличии средств (прибыли, оставшейся в распоряжении организации) предоставляются заёмные денежные средства на строительство, покупку, ремонт жилья;

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

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

11.5.2. работникам, проработавшим не менее 30 лет в отрасли;

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

11.5.4. одиноким матерям, отцам, опекунам, имеющим несовершеннолетних детей.

11.6. наниматели согласовывают с профсоюзными комитетами локальные нормативные акты, касающиеся правил проживания, пропускного режима и работы общежитий;

11.7. распределение мест в общежитиях производится по совместному решению администрации и профсоюзного комитета;

11.8. при наличии средств производится:

11.8.1. полная или частичная оплата путёвки или курсовки работникам в оздоровительные учреждения республики;

11.8.2. частичная или полная компенсация стоимости питания в производственных столовых;

11.8.3. выплата 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;

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

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

11.8.6. оказание единовременной помощи в размере 10 базовых величин работающим в организации женщинам при рождении ребёнка;

11.9. женщине (матери, мачехе), мужчине (отцу, отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (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;

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

11.11. 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);

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

11.13. перечень предоставляемых льгот и размеры выплат, не предусмотренных соглашением, определяются в коллективных договорах;

11.14. 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;

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

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

11.16.1. выплата 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;

11.16.2. проведение текущего ремонта жилья остро нуждающимся одиноким пенсионерам;

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

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

11.17. стороны рекомендуют включить в коллективные договоры организаций нормы по:

11.17.1. реализации права граждан на получение в установленном порядке жилой площади, кредитов, ссуд, займов;

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

11.17.3. оказанию содействия работникам в проведении ремонта жилых помещений;

11.17.4. гарантиям и льготам пенсионерам, одиноким пожилым людям, молодым работникам, матерям, воспитывающим детей до 16 лет;

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

11.17.6. 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, 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 Трудового Кодекса Республики Беларусь). Для отдельных категорий работников инвалидов I, II групп, работников от 16 до 18 лет, работающих в зоне эвакуации (отчуждения), 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. 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 и других);

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. 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;

13.3. дополнительных отпусков:

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

13.3.2. за продолжительный стаж работы в отрасли – до трех календарных дней (ст. 159 ТК Республики Беларусь);

13.3.3. 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:

13.4.1. по беременности и родам (ст. 184 ТК Республики Беларусь);

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

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

13.4.4. в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС (ст. 326 ТК Республики Беларусь);

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

14. Наниматель предоставляет социальные отпуска (без сокращения продолжительности трудового отпуска) по следующим причинам с сохранением заработной платы:

14.1. заключение брака;

14.2. смерть членов семьи;

14.3. при переезде на новое место жительства (при условии работы у одного и того же нанимателя);

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

15. Вопрос о расширении оснований для предоставления социального отпуска решается в каждой организации 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 Трудового Кодекса Республики Беларусь).

17. Предоставлять, при условии получения первого образования, 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 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 Трудового кодекса Республики Беларусь.

**Раздел 6. Условия и охрана труда**

21. Стороны настоящего Соглашения:

21.1. организуют в организациях проведение аттестации руководителей и иных лиц, ответственных за соблюдение законодательства о труде;

21.2. наниматели:

21.2.1. создают безопасные и здоровые условия труда;

21.2.2. 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;

21.2.3. предусматривают ежегодное выделение [денежных средств](http://pandia.ru/text/category/denezhnie_sredstva/) на выполнение мероприятий по охране труда и обеспечивают их целевое использование;

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

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

21.2.6. 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;

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

21.2.8. 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;

21.2.9. с целью снижения аварийности и травматизма на транспорте проводят предрейсовый медицинский осмотр водителей транспортных средств и трактористов-машинистов;

21.2.10. 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.

Данные выплаты производятся, если вина нанимателя доказана в установленном порядке.

В случае если повреждение здоровья явилось результатом умысла или противоправных действий потерпевшего, подтверждённого в установленном порядке [правоохранительными органами](http://www.pandia.ru/text/category/pravoohranitelmznie_organi/), или единственной причиной несчастного случая на производстве явилось нахождение потерпевшего в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения, право работника на получение единовременной материальной помощи не возникает.

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

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 12 месяцев со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях по каждому месяцу с учётом индекса потребительских цен;

В организациях, где нет коллективного договора или данные нормы не оговариваются, они обязаны быть приняты к исполнению нанимателем согласно настоящему Соглашению;

21.2.11. 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;

21.2.12. наниматель и профком 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](http://pandia.ru/text/category/zashita_sotcialmznaya/) детей, супругов, родителей, а также других лиц, которые проживают совместно и ведут общее хозяйство;

21.2.13. производят доплату из средств организации до 100 процентов среднедневного заработка в случае [временной нетрудоспособности](http://pandia.ru/text/category/vremennaya_netrudosposobnostmz/) работника, начиная с первого дня нетрудоспособности. В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г № 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.

**Раздел 7. Обеспечение занятости**

22. Стороны согласились:

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

22.2. ликвидация и реорганизация организаций, влекущие за собой увольнение работающих, осуществляются 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;

22.3. что руководители организаций обеспечивают трудоустройство по полученной специальности выпускников учебных заведений, прибывших для работы в организации по договорам и заявкам;

22.3.1. содействуют обеспечению временной занятости молодёжи, изъявившей желание работать в свободное от учёбы время, создают условия для предоставления первого рабочего места выпускникам учебных заведений, в том числе обучавшимся на коммерческой основе;

22.4. увольнение работников по инициативе нанимателя, за исключением случаев расторжения [трудового договора](http://www.pandia.ru/text/category/trudovie_dogovora/) с работниками – членами профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 7, 8, 9 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, производят только с предварительного согласия профсоюзного комитета;

22.5. в случаях массового увольнения работников предварительно, не менее чем за три месяца, уведомляют об этом профсоюз и отраслевой комитет профсоюза, Новогрудский районный исполнительный комитет; принимают меры по трудоустройству, переобучению и материальной поддержке высвобождаемых работников;

22.6. 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;

22.7. работникам, попавшим под сокращение:

22.7.1. предоставляют возможность получить за счёт нанимателя другую профессию;

22.7.2. 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);

22.7.3. сохраняют за ними очередь на жильё, право пользованием дошкольными учреждениями, медицинским обслуживанием и другими установленными льготами и гарантиями [коллективного договора](http://pandia.ru/text/category/dogovor_kollektivnij/);

22.8. при сокращении численности преимущественное право оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предоставляют:

22.8.1. работникам, имеющим двух и более иждивенцев;

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

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

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

22.8.5. не допускают увольнения по инициативе нанимателя, кроме как за виновные действия, [беременных](http://www.pandia.ru/text/category/beremennostmz/) женщин, женщин имеющих детей до 5 лет, а также одиноких матерей (отцов), воспитывающих детей до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет;

22.9. 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);

22.10. перевод работающих по [трудовому договору](http://pandia.ru/text/category/dogovor_trudovoj/), 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;

22.11. наниматель при заключении контракта или переводе работника на контрактную форму найма в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 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](http://pandia.ru/text/category/dolzhnostnoj_oklad/)) не менее 10 процентов;

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

22.13. наниматели гарантируют:

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

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

22.13.3. продолжение трудовых отношений с работниками, добросовестно работающими и в течение года не имеющими дисциплинарных [взысканий](http://www.pandia.ru/text/category/vziskanie/), если они выразили своё согласие:

22.13.3.1. с работниками, имеющими длительный стаж работы в организации, а также в других случаях, предусмотренных [коллективным договором](http://www.pandia.ru/text/category/kollektivnie_dogovora/) или контрактом – продолжительностью не менее трёх лет или на другой срок с согласия работника;

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

22.14. досрочно прекращают контракты с работниками по их просьбе:

22.14.1. в случаях болезни или инвалидности, препятствующих [выполнению работы](http://www.pandia.ru/text/category/vipolnenie_rabot/);

22.14.2. при достижении общеустановленного пенсионного возраста;

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

22.14.4. с одинокими матерями (отцами);

22.14.5. при зачислении в учебное заведение на дневное обучение;

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

22.14.7. в связи с переменой места жительства;

22.15. в случае заключения (продления) контракта с работником предпенсионного возраста (за три и менее лет до пенсии) срок контракта устанавливается не менее времени, оставшегося до наступления права на пенсию по возрасту;

22.16. 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.

22.17. 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 медицинскому заключению;

22.18. 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**

23. 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.

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

25. 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.

26. 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 и настоящим Соглашением до принятия нового Соглашения, коллективного договора.

27. Руководители организаций:

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

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

**Раздел 9. Социальная защита молодёжи**

28. 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:

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

28.2. производят доплату к стипендии работникам, поступившим на обучение по направлению организации;

28.3. 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 Указу Президента Республики Беларусь от 12 августа 2013 г. № 353 «О некоторых мерах по обеспечению организаций агропромышленного комплекса кадрами» (с изменениями и дополнениями);

28.4. 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;

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

28.6. 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;

28.7. выделяют согласно коллективному договору 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;

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

28.9. представляют согласно коллективному договору молодым семьям из фонда организации долгосрочные льготные или беспроцентные кредиты, ссуду на строительство и приобретение жилья, приобретение предметов длительного пользования для домашнего обихода, на обучение на платной основе в учебных заведениях;

28.10. 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.

29. Наниматели и профсоюз:

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

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

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

29.4. предусматривают выделение средств на решение проблем молодёжи;

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

30. 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**

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

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

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

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

31.4. 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;

31.5. обеспечивают безналичное перечисление взносов по личным заявлениям работников в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 29 июня 2000 года № 359, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 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;

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

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

31.8. представляют другие гарантии профсоюзным работникам, в том числе не освобождённым от основной работы, предусмотренные ст. 24 Закона Республики Беларусь от 14 января 2000 г. «О профессиональных союзах».

**Раздел 11. Обязательства профсоюза**

32. Районный комитет Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса:

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

32.2. организует и осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и коллективных обязательств в организациях в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 06 мая 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;

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

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

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

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

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

33. Районный комитет профсоюза, профсоюзные комитеты организаций:

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

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

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

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

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

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

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

33.8. 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;

33.9. 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**

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

35. 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.

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

Соглашение подписано:

10 июля 2019 года

протокол президиума от 10 июля 2019 г №9

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Заместитель председателя – начальник управления сельского хозяйства и продовольствия Новогрудского районного исполнительного комитета | Председатель  Новогрудского районного комитета профсоюза работников агропромышленного комплекса | Председатель Гродненского областного агропромышленного союза «БелАПС» |
| С.И.Перко | Г.И.Конончук | В.Л.Батурля о |