**Соглашение
между комитетом по сельскому хозяйству и продовольствию Брестского областного исполнительного комитета, Брестским областным комитетом Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса и Брестским областным агропромышленным союзом на 2015 – 2017 годы**

Комитет по сельскому хозяйству и продовольствию Брестского областного исполнительного комитета, в лице председателя Зайчука В.М., действующего на основании Положения о комитете, Брестский областной комитет Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса, в лице председателя Юхимука М.И., действующего на основании устава и Брестский областной агропромышленный союз, в лице председателя Страпко М.Н., действующего на основании устава, именуемые в дальнейшем Сторонами, в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указами Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», от 05.05.1999 № 252 «О национальном совете по трудовым и социальным вопросам», от 19.07.2005 № 327 «О дополнительных мерах по защите трудовых, социально–экономических прав и интересов работников», Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Тарифным соглашением между Министерством сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь, Белорусским профсоюзом работников агропромышленного комплекса и Республиканским агропромышленным союзом «БелАПС», соглашением между Брестским областным исполнительным комитетом, Брестским областным объединением профсоюзов и областными объединениями нанимателей заключили настоящее соглашение (далее – Соглашение).

1. **Основные принципы и сфера действия Соглашения**
2. Стороны договорились о следующем:
	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 сельскохозяйственных, обрабатывающих, обслуживающих предприятий и других организаций и учреждений, входящих в систему райсельхозпродов, облсельхозпрода и Минсельхозпрода, 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;
	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;
	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», Брестского областного агропромышленного союза (далее БрОАПС), профсоюзных органов, а также на членов профсоюза организаций, входящих в состав Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса. В тех случаях, когда в отношении работников действуют одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников. Нормы Соглашения являются минимальными и обязательными для исполнения Сторонами и нанимателями организаций независимо от формы собственности, если лучшие условия не установлены коллективными договорами;
	4. в организациях, независимо от формы собственности, нормы, гарантии и льготы, предусмотренные в трудовых договорах (контрактах), коллективных договорах ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, тарифным и настоящим соглашениями, являются недействительными;
	5. в коллективных и трудовых договорах (контрактах) могут устанавливаться более высокие гарантии и льготы по сравнению с настоящим Соглашением и действующим законодательством;
	6. текст настоящего Соглашения может быть изменен и дополнен только по согласованию Сторон после предварительных переговоров и консультаций. Все изменения оформляются дополнениями, которые являются неотъемлемой частью Соглашения. Изменения в наименовании Сторон не влекут за собой прекращение действия настоящего Соглашения;
	7. настоящее Соглашение заключается на 2015 – 2017 годы и действует с момента его подписания до принятия нового, но не более трех лет;
	8. ни одна из сторон, заключивших настоящее Соглашение, не вправе в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
3. **Вопросы производственной деятельности и экономического развития отрасли**
4. Стороны настоящего Соглашения обязуются:
	1. осуществлять меры, направленные на дальнейшее развитие агропромышленного комплекса, повышение эффективности производства и обеспечение выполнения показателей социально-экономического прогноза;
	2. анализировать производственную деятельность, социально-экономическое положение организаций агропромышленного комплекса области; совместно обсуждать возникающие проблемы;
	3. принимать меры по реформированию неэффективно работающих сельскохозяйственных организаций;
	4. проводить работу по экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов, энергосбережению, в порядке, определенном законодательством Республики Беларусь;
	5. взаимно предоставлять производственную, социально-экономическую, статистическую и иную информацию;
	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;
	7. совместно разрабатывать проекты нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические интересы работников;
	8. осуществлять совместную разработку условий и согласованное подведение итогов трудового соревнования за достижение высоких производственных показателей в агропромышленном комплексе на всех уровнях, считая эту работу важнейшим средством повышения трудовой активности работников отрасли;
	9. освещать ход трудового соревнования и его итогов в средствах массовой информации, уделять внимание пропаганде передового опыта;
	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.
5. Профсоюз работников агропромышленного комплекса обязуется содействовать реализации планируемых нанимателями мероприятий по повышению эффективности производства, укреплению производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины.
6. **Оплата труда и ее регулирование**
7. Стороны решили что:
	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 предприятий, организаций агропромышленного комплекса области – к уровню средней заработной платы в промышленности;
	2. формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, порядок индексации заработной платы, оказание материальной помощи устанавливать на основании коллективных договоров, иных локальных нормативных правовых актов, трудового договора с учётом настоящего соглашения по согласованию с профсоюзом.
8. Оплату труда руководителей производить в соответствии с законодательством.
9. Рекомендовать установление тарифных ставок (окладов) работникам конкретно в каждой организации одним из следующих способов:
* на основе Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (далее ЕТС);
* на основе тарифной сетки, разработанной и утвержденной в организации;
* на основе иных гибких систем оплаты труда.
1. В случае применения ЕТС при определении тарифных ставок (окладов) устанавливать коэффициенты повышения по технологическим видам работ, производствам не ниже:
* для работников ручного труда в растениеводстве и животноводстве и трактористов-машинистов, занятых на работах, не связанных с сельскохозяйственным производством – 1,2;
* для трактористов-машинистов, занятых на работах, связанных с сельскохозяйственным производством – 1,3.

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

1. Рекомендовать установление работникам с учетом финансового состояния организации повышения их тарифных ставок (окладов) или сдельных расценок до 300 процентов включительно.

При этом порядок, размеры и условия установления указанного повышения определяется в локальных нормативных правовых актах;

1. Рекомендовать установление нанимателями в коллективных договорах порядка и условия присвоения классов (надбавок, доплат):
	1. надбавки за классность:
* трактористам-машинистам I класса – не менее 20 процентов сдельного заработка;
* трактористам-машинистам II класса – не менее 10 процентов сдельного заработка;
* водителям I класса – не менее 25 процентов от установленной тарифной ставки;
* водителям II класса – не менее 10 процентов от установленной тарифной ставки;
	1. доплаты рабочим, занятым в животноводстве, за звание:
* мастер животноводства I класса –в размере не менее 20 процентов;
* мастер животноводства II класса – в размере не менее 10 процентов сдельного заработка;
* за разделение рабочего дня на части;
	1. надбавки за стаж работы в отрасли устанавливаются коллективным договором. Размер надбавок в зависимости от стажа работы устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом. В стаж работы в отрасли включать время работы в сельскохозяйственных, перерабатывающих, обслуживающих и других организациях и учреждениях, входящих в состав агропромышленного комплекса Республики. При этом определять общий стаж работы, независимо от перерывов в работе;
	2. надбавки за сложность и напряженность в работе специалистам и служащим в размере, определенном коллективным договором или положением об оплате труда, трудовыми договорами;
1. Премирование производить на основании Положения о премировании, согласованного с профсоюзным комитетом и разработанного с учетом нормативных правовых актов;
2. Оплату труда производить в пределах средств, заработанных трудовым коллективом. В случае недостатка средств на оплату труда привлекать кредиты банка и ссуды. С согласия работника допускается замена денежной оплаты натуральной оплатой, в размере, не более 30% от начисленной работнику заработной платы. Порядок выплаты заработной платы в натуральной форме определяется положениями коллективного договора.

В целях усиления материальной заинтересованности в результатах труда предусматривать в коллективных договорах условия, показатели и порядок дополнительных стимулирующих выплат в натуральной форме, продукцией, подходящей для личного потребления и выгодной для работника и его семьи.

В случае отказа работника от натуральной оплаты, вместо причитающейся продукции выдавать ему денежную компенсацию в стоимостном выражении по ценам, действующим в организации. При приобретении продукции собственного производства по договорам купли-продажи по льготным ценам, удержание из заработной платы работника стоимости приобретённого товара производить в порядке ст.107-109 ТК РБ, если иное не указано в заявлении работника.

1. Размер минимальной заработной платы, устанавливаемый законодательством Республики Беларусь, является обязательным для нанимателей в качестве низшей границы оплаты труда работников, при соблюдении установленной действующим законодательством продолжительности рабочего времени и выполнении норм труда; наниматели ежемесячно обеспечивают установленный законодательством уровень минимальной заработной платы, в том числе и работникам, которым установлен суммированный учет рабочего времени.
2. Индексацию заработной платы, гарантийных и компенсационных выплат, в том числе в случае задержки их выплат, производить в соответствии с Законом РБ "Об индексации доходов населения с учетом инфляции".
3. Наниматель обеспечивает:
	1. выплату заработной платы в сроки, предусмотренные коллективными, трудовыми договорами, но не реже двух раз в месяц по трудовым договорам и не реже 1 раза в месяц, работающим по контракту, если иное не предусмотрено по контракту;
	2. выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска;
	3. выдачу ежемесячно каждому работнику расчетного листка не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы 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;
	4. все причитающиеся выплаты при увольнении работника в день увольнения. При невыплате по вине нанимателя начисленных работнику сумм за каждый день их задержки выплачивается средний заработок, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам. В случае спора о размерах выплат, причитающихся работнику при увольнении, наниматель обязан в день увольнения выплатить не оспариваемую сумму. К не оспариваемым ими суммам отнести часовые и (или) месячные тарифные ставки (оклады), определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников;
	5. установление, замену и пересмотр норм труда по согласованию с профсоюзным комитетом. Уведомлять работников об изменении норм труда не позднее, чем за месяц до их предполагаемого введения.
4. Наниматели производят работникам следующие компенсирующие выплаты:
	1. доплаты при привлечении к работе в выходные и праздничные дни, а также сверхурочным работам в соответствии с законодательством Республики Беларусь сверх заработной платы начисленной за указанное время работникам со сдельной оплатой труда – не ниже сдельных расценок, работникам с повременной оплатой труда – не ниже часовых тарифных ставок (окладов);
	2. доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, размер которых определяется в зависимости от класса и степени вредности этих условий труда, установленных при аттестации рабочих мест, но не ниже 0,10 – 0,31 процента тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой в организации или твердо выраженной денежной величины, определяемых в коллективном договоре, но не ниже ее уровня, утверждаемого Правительством Республики Беларусь, за каждый час работы в условиях с учетом степени тяжести и вредности труда;
	3. доплаты за работу в ночное время в размере, установленном в коллективном договоре, но не ниже 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника за каждый час работы в ночное время или ночную смену;
	4. в случае невыполнения норм выработки, брака или простоя не по вине работников – не ниже 2/3 установленной работнику тарифной ставки (оклада);
	5. при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а так же при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением, предоставляют ему отпуск с частичным сохранением заработной платы в размере 2/3 тарифной ставки рабочего (должностного оклада служащего), либо с согласия работника без сохранения заработной платы. Размер сохраняемой заработной платы определяется по договоренности между нанимателем и работниками, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.
5. 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).
6. За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания размер доплаты устанавливаются по договоренности между работником и нанимателем.
7. За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника размер доплаты устанавливаются по договоренности между работником и нанимателем.
8. За работниками организации, участвующими в районных, 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 за все рабочие дни недели по графику постоянного места работы, а так же возмещаются следующие расходы:
* по проезду к месту служебной командировки и обратно;
* по найму жилого помещения;
* за проживание вне места жительства (суточные).
1. 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.
2. **Рабочее время и время отдыха**
3. Стороны настоящего Соглашения договорились, что:
	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;
	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;
	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);
	4. режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком работ (сменности), которые утверждаются нанимателем по согласованию с профкомом;
	5. с учетом специфики отрасли и экономической целесообразности может вводиться суммированный учет рабочего времени. 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;
		1. Рабочим растениеводства, организаций сельского хозяйства устанавливается суммированный учет рабочего времени за годовой учетный период (календарный или расчетный год), при котором наниматель вправе:
* в период напряженных полевых работ (посев, уход за посевами, заготовка кормов, уборка урожая, вспашка зяби и др.) в случае необходимости увеличивать продолжительность ежедневной работы (смены) до 10 часов, а с согласия работников - до 12 часов;
* компенсировать возникшую переработку путем уменьшения рабочего дня (смены) в другие периоды сезона или зимнее время или (и) путем предоставления других дней отдыха (из расчета один день отдыха за восемь часов переработки).
	+ 1. Рабочим мастерских автотранспорта, складов и других подразделений, обслуживающих растениеводство, может устанавливаться суммированный учет рабочего времени на отдельные периоды напряженных полевых работ, при котором наниматель вправе в эти периоды увеличивать продолжительность ежедневной работы этим работникам до 10 часов с тем, чтобы в среднем за каждый учетный период продолжительность рабочего времени по графику работ (сменности) не превышала нормального количества часов.
		2. Рабочим животноводства может устанавливаться нанимателем рабочий день, разделенный не более чем на три части, между которыми предусматриваются перерывы продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания с установлением дополнительной оплаты труда, условия и размер которой определяются в коллективном договоре (операторы машинного доения, (работники животноводства и отраслей их обслуживающих)водители автомобилей и др.). При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать для данной категории рабочих продолжительности ежедневной работы.
	1. для отдельных категорий работников вследствие особого характера труда по согласованию с профкомом может устанавливаться рабочий день с разделением его на отдельные части с установлением дополнительной оплаты труда, условия и размер которой определяются в коллективном договоре.
1. Совместно обеспечивают контроль за предоставлением работникам:
	1. основного отпуска продолжительностью не менее 24 календарных дней;
	2. лицам моложе 18 лет и инвалидам – основного отпуска не менее 30 календарных дней;
	3. дополнительных отпусков:
* за ненормированный рабочий день – до семи календарных дней (ст. 158 ТК Республики Беларусь);
* за продолжительный стаж работы в отрасли – до трех календарных дней (ст. 159 ТК Республики Беларусь);
* за работу с вредными и (или) опасными условиями труда – в зависимости от установленного по результатам аттестации рабочих мест класса (степени) вредности и (или) опасности условий труда;
	1. социальных отпусков:
* по беременности и родам (ст. 184 ТК Республики Беларусь);
* по уходу за ребенком (ст. 185 ТК Республики Беларусь);
* в связи с обучением (ст.ст. 208, 212, 214, 219 ТК Республики Беларусь);
* в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС (ст. 326 ТК Республики Беларусь);
* по семейно-бытовым и другим уважительным причинам, определенным в коллективном договоре.
1. Наниматель предоставляет социальные отпуска (без уменьшения рабочего года) 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 по иным причинам.
1. Вопрос о расширении оснований обязательного предоставления социального отпуска решается в каждой организации через коллективный договор.
2. Увеличение продолжительности ежегодного трудового отпуска всем работникам производится в порядке и на условиях, предусмотренных коллективными договорами. Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом. При составлении графика трудовых отпусков наниматель учитывает мнение работника о времени его ухода в отпуск, если это не препятствует нормальной деятельности организации и реализации права на отпуск других работников. 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).
3. 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 на условиях коллективного договора или договора на обучение, либо предоставлять трудовые отпуска или отпуска без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам..
4. 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.
5. 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 принимаются вследствие экстренной остановки производства.
6. При объективных экономических, организационных, производственных причинах 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 и в сроки, установленные Декретом Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 года №5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций».
7. **Охрана труда**
8. Стороны настоящего Соглашения:
	1. обязуются проводить совместную работу, направленную на реализацию государственной политики в области охраны труда и экологической безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников;
	2. обязуются рассматривать на совместных заседаниях вопросы профилактики производственного травматизма, профзаболеваний, создания благоприятных санитарно-бытовых условий на производстве;
	3. организуют проверку знаний руководителей и иных лиц, ответственных за соблюдение охраны труда и техники безопасности. При этом в обязательном порядке включают в состав комиссии представителя профсоюза;
	4. анализируют причины несчастных случаев в организациях, разрабатывают меры по улучшению охраны труда, внедрению безопасной техники и технологии, средств индивидуальной защиты работающих; осуществляют контроль за соблюдением правил охраны труда;
	5. незамедлительно информируют вышестоящие (хозяйственные) и профсоюзные организации:
	* о групповых несчастных случаях, произошедших одновременно с двумя и более лицами;
	* несчастных случаях со смертельным и тяжелым исходом;
	1. разрабатывают и утверждают основные нормативные документы, регламентирующие организацию работы по охране труда в отрасли;
	2. оказывают помощь по обеспечению занятости и трудоустройству работников, получивших в период работы в организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
	3. осуществляют контроль за соблюдением законодательства об охране труда в соответствии с действующими нормативными документами;
9. Наниматели:
	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;
	2. обеспечивают соблюдение нормативной численности службы охраны труда, не допускают необоснованного уменьшения их численности;
	3. обеспечивают повышение статуса инженеров по охране труда, подчинив их непосредственно руководителю;
	4. предусматривают в коллективных договорах нормы по предоставлению общественным инспекторам по охране труда свободного от работы времени для выполнения возложенных на них общественных обязанностей по контролю за состоянием охраны труда, а также время для их обучения с сохранением средней заработной платы;
	5. устанавливают доплату общественным инспекторам по охране труда в размере не менее двух базовых величин в порядке и на условиях определенных коллективным договором;
	6. совместно с профсоюзным комитетом один раз в пять лет организуют аттестацию рабочих мест согласно нормативным актам и определяют рабочие места, требующие их улучшения, ежеквартально проводят дни охраны труда и другие мероприятия;
	7. обеспечивают работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с утвержденными нормами их бесплатной выдачи;
	8. совместно с профсоюзным комитетом осуществляют постоянный контроль за соблюдением законодательства об охране труда;
	9. выплачивают выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь;
	10. выплачивают работникам, потерявшим трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, единовременную материальную помощь в размере среднемесячного заработка за каждый процент потери трудоспособности, а семьям погибших на производстве – в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, сверх выплат, предусмотренных Положением о страховой деятельности в Республике Беларусь;
	11. 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 детей, супругов, родителей, а также других лиц, которые проживают совместно и ведут общее хозяйство;
	12. единовременная материальная помощь выплачивается в течение месяца после получения документов, подтверждающих право потерпевшего (других лиц) на такие выплаты или устанавливающих их размер. В отдельных случаях (например, тяжелое финансовое положение нанимателя) выплата материальной помощи с согласия потерпевшего (других лиц) может проводиться частями с условием ее полной выплаты в срок не более 12 месяцев. В случае задержки выплаты единовременной материальной помощи сверх установленного срока, производится индексация в размерах, предусмотренных коллективным договором;
	13. в зависимости от степени вины потерпевшего (определяется при расследовании несчастного случая) размер единовременной выплаты может быть уменьшен, но не более чем на 25 процентов;
	14. 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;
	15. производят доплату из средств организации до 100 процентов среднедневного заработка в случае временной нетрудоспособности работника, начиная с первого дня нетрудоспособности, в порядке и на условиях, определяемых в коллективных договорах;
	16. организуют медицинские осмотры работающих во вредных и опасных условиях труда, а также потерпевших от аварии на Чернобыльской АЭС с целью ранней диагностики наиболее распространенных среди них заболеваний;
	17. 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, оснащенных необходимыми устройствами и средствами, с учетом условий труда и характера производства;
	18. в соответствии с Положением о порядке страховой деятельности в Республике Беларусь обеспечивают страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
	19. обеспечивают предварительный и периодический медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда;
	20. производят оздоровление работников, занятых во вредных условиях труда, в соответствии с медицинским заключением;
	21. обеспечивают за счет собственных средств ежегодное двенадцатидневное оздоровление работников, занятых на работах с особо вредными условиями труда (по результатам аттестации рабочих мест), согласно спискам №1 и №2, утвержденными постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.05.2005 № 536.
10. 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.
11. Профсоюз:
	1. осуществляет постоянный общественный контроль за состоянием охраны труда, выделением нанимателями средств для осуществления мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий охраны труда;
	2. избирает (назначает) общественных инспекторов по охране труда, организовывает системное, не реже 1 раза в год, обучение общественных инспекторов по охране труда, в том числе на семинарах, проводимых органами государственного управления по актуальным вопросам охраны труда;
	3. осуществляет взаимодействие с представителями нанимателя в области охраны труда, совместный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
	4. периодически, не реже одного раза в квартал, рассматривает состояние дел по охране труда и заболеваемости на своих заседаниях с участием представителей нанимателя;
	5. организует проведение смотров-конкурсов на лучшую организацию общественного контроля за охраной труда.
12. **Обеспечение занятости**
13. Стороны согласились:
	1. содействовать проведению государственной политики в области обеспечения занятости работников агропромышленного комплекса на основе соблюдения законодательства о труде, условий трудовых и коллективных договоров, соглашений. Оказывать помощь в трудоустройстве, профессиональной подготовке и повышении квалификации. Предоставлять сверх нормы, установленной законодательством, дополнительную материальную помощь высвобождаемым работникам, если это предусмотрено локальными нормативными правовыми актами или трудовым договором. Соблюдать установленную бронь для приема на работу граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда;
	2. проводить консультации по проблемам занятости. При заключении коллективных договоров, местных соглашений, предусматривать в них мероприятия, направленные на содействие и сохранение занятости, защиту прав и предоставлению гарантий высвобождаемых работников;
	3. в случае одновременного сокращения более 5% численности (штата) уведомлять об этом намерении за 3 месяца профком и службу занятости района, направлять им план мероприятий по трудоустройству высвобождаемых;
	4. сотрудничать с местными исполнительными и распорядительными органами по созданию дополнительных рабочих мест для работников, высвобождаемых в связи с реорганизацией субъектов хозяйствования агропромышленного комплекса в направлении организации фермерских хозяйств, агроэкотуризма, ремесленной деятельности и т.д.
14. Стороны согласились, что Наниматели:
	1. не допускают необоснованного сокращения работников и рабочих мест;
	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;
	3. производят расторжение трудового договора с работниками – членами профсоюза – по инициативе нанимателя по п.п. 1 – 6 ст. 42 ТК РБ с предварительного согласия профсоюзного комитета;
	4. не допускают увольнения по сокращению численности или штата:
* работников предпенсионного возраста за три года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, без их согласия;
* работников, являющихся единственным членом семьи с постоянным заработком;
* матерей, отцов неполных семей, одиноких матерей (женщин, не состоящих в браке и имеющих детей, в актовой записи о рождении которых, запись об отце произведена в установленном порядке по указанию матери), отцов и опекунов, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет;
* вдов, не вступивших в новый брак;
* разведенных женщин в случаях, когда взыскание алиментов на содержание детей невозможно;
* женщин имеющих детей-инвалидов;
* работников, получивших инвалидность, профзаболевание или травму на производстве (согласно медицинским заключениям);
* одновременно двух работников из одной семьи;
	1. При смене собственника имущества или реорганизации организации, правопреемник сохраняет рабочие места для беременных женщин, одиноких матерей (отцов), усыновителей, опекунов, попечителей, воспитывающих ребенка в возрасте до 16-ти лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет);
	2. В период предупреждения о предстоящем увольнении по решению нанимателя работник, подлежащий увольнению, с его согласия может направляться на переподготовку;
	3. Предоставляют работнику, предупрежденному о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, не менее 1 дня в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка, содействуют переобучению новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора;
	4. Не допускают увольнения по сокращению численности или штата, а также истечения срока действия контракта одновременно двух работников из одной семьи, одиноких матерей, отцов и опекунов, имеющих несовершеннолетних детей, не имеющих нарушений дисциплины;
	5. 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, не имеющих нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины;
* работникам, повышающим свою квалификацию по основной работе без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях по направлению нанимателя или в соответствии с заключённым договором на обучение;
1. не допускают увольнения по инициативе нанимателя, а также в связи с истечением срока контракта, кроме как за виновные действия, в том числе беременных женщин, матерей, отцов, опекунов имеющих детей до 5 лет, одиноких родителей воспитывающих детей до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет.
2. проводят в организациях начальное экономическое и правовое обучение рабочих и специалистов, предусматривают финансирование на эти цели и меры материального стимулирования специалистов, ведущих занятия.
3. 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.
4. Наниматель в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 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 10 процентов работающим по контрактной форме найма. В случае непредоставления дополнительных мер стимулирования труда работник считается работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок.
5. При увольнении по требованию работника в связи с ненадлежащим выполнением нанимателем условий контракта работнику выплачивается компенсация в размере не менее трёх среднемесячных заработных плат.
6. Наниматели гарантируют:
	1. вручение работнику проекта контракта одновременно с уведомлением о намерении перевести работника на срочную форму найма;
	2. условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, контрактов не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством, Генеральным, настоящим Соглашением и коллективным договором;
	3. предупреждение работника за один месяц до истечения срока контракта о своём намерении по поводу продолжения или прекращения с ним трудовых отношений; при нарушении срока предупреждения о прекращении контракта выплачивается компенсация в размере одной среднемесячной заработной платы;
	4. согласование условий контракта работника – члена профсоюза – с профсоюзным комитетом;
	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 (за исключением лиц, достигших общеустановленного пенсионного возраста);
		+ на срок пять лет – при наличии высокого профессионального уровня и квалификации работника (за исключением лиц, достигших 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), разведенные 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;
		+ на срок не менее чем до достижения пенсионного возраста – за три и менее года до достижения работником общеустановленного пенсионного возраста;
	1. 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;
	2. продолжение трудовых отношений на срок менее одного года только по предложению работника, а в случае истечения пятилетнего срока – переводить с его согласия на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок. Работникам организации, выразившим по окончании срока действия контракта свое письменное согласие на предложение нанимателя заключить трудовой договор на неопределенный срок, наниматели сохраняют прежний уровень оплаты труда;
	3. применение норм коллективного договора, в случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с коллективным договором. Условия контракта с согласия работника подлежат приведению в соответствие с соглашением или коллективным договором;
	4. при переводе на контрактную форму найма работников, которым осталось три и менее лет до пенсии, заключать с ними контракт на срок до достижения ими пенсионного возраста;
	5. работник, с которым заключен контракт, может его расторгнуть досрочно по основаниям, предусмотренным статьями 37 и 41 Трудового кодекса Республики Беларусь.
7. При поступлении в профком уведомления о предстоящем увольнении работника или просьбы нанимателя дать согласие на увольнение по инициативе нанимателя рассматривают его коллегиально с вынесением постановления (решения) и в необходимых случаях добиваются защиты трудовых прав работника.
8. **Гарантии социально-экономических прав работников при реорганизации, ликвидации, экономической несостоятельности (банкротстве) и приватизации**
9. Стороны договорились:
	1. проводить согласованную политику при подготовке и принятии решений в отношении экономической несостоятельности организаций, направленную на предотвращение социальных конфликтов;
	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;
	3. что реорганизация, ликвидация, приватизация организаций агропромышленного комплекса, их структурных подразделений и филиалов, полная или частичная приостановка производства по инициативе нанимателя, собственника или уполномоченного органа управления, влекущие сокращение рабочих мест, ухудшение условий труда, могут осуществляться лишь при условии предварительного письменного уведомления вышестоящей профсоюзной организации не позднее, чем за три месяца и проведения с ними переговоров по соблюдению прав и интересов работников (статья 10 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах»). Одновременно наниматели разрабатывают и представляют в соответствующие профсоюзные органы предложения по обеспечению занятости высвобождаемых работников. Уведомление должно содержать общее число высвобождаемых работников, периоды и сроки их высвобождения, расчеты и обоснование неизбежности их высвобождения, а также варианты трудоустройства;
	4. 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;
	5. осуществлять совместный контроль за правильностью проведенной оценки стоимости приватизируемых объектов, имущества, распределения акций;
	6. разработанные проекты учредительных документов и план приватизации выносить на обсуждение коллективов, предварительно уведомив профсоюзный комитет;
	7. при проведении приватизации на работников, уволенных по сокращению численности, в связи с уходом на пенсию, в том числе по инвалидности вследствие увечья, профзаболеванию, а также на освобожденных от работы в связи с избранием в профсоюзные органы, распространять равные с членами коллектива условия приватизации (права первоочередного и на льготных условиях приобретения акций);
	8. при продаже предприятия как единого имущественного комплекса и последующей реорганизации юридического лица обеспечить сохранение социальных гарантий работникам через коллективный договор;
	9. субъекты хозяйствования сохраняют работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, очередь на жилье (до устройства на новую работу), а также, с согласия коллектива организации, право пользования дошкольными учреждениями, детскими лагерями отдыха;
	10. в случае реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он был заключен, если стороны не приняли иного решения.
10. **Социальные гарантии и компенсации**
11. Стороны договорились, что:
	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;
	2. постановку на очередь для обеспечения жильем и распределение жилой площади производить на основании совместного решения нанимателя и профкома организации в соответствии с законодательством;
	3. не реже одного раза в год анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий;
	4. предоставляют заемные денежные средства на строительство, покупку, ремонт жилья в соответствии с локальными нормативными документами;
	5. выделяют в первую очередь жилые помещения нуждающимся в улучшении жилищных условий и состоящим на учете более 5 лет следующим категориям:
* участникам ВОВ и приравненным к ним в установленном порядке лицам, инвалидам 1 и 2 групп;
* молодым специалистам, прибывшим в организацию на работу по распределению, приглашенным;
* лицам, страдающим некоторыми формами тяжелых хронических заболеваний, в соответствии с Перечнем заболеваний, устанавливаемым Министерством здравоохранения Республики Беларусь;
* работникам, проработавшим не менее 30 лет в отрасли;
* многодетным семьям, семьям при рождении «двойни» и более детей;
* одиноким матерям, отцам, опекунам, имеющих несовершеннолетних детей;
	1. наниматели согласовывают с профсоюзными комитетами локальные нормативные правовые акты, касающиеся правил проживания и работы общежитий;
	2. распределение мест в общежитиях производится по совместному решению администрации и профсоюзного комитета;
	3. наниматель производит:
		1. полную или частичную оплату путевки или курсовки работникам в оздоровительные учреждения республики;
		2. частичную или полную компенсацию стоимости питания в производственных столовых;
		3. 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, воинам-интернационалистам - ко Дню памяти воинов-интернационалистов и в других случаях, определенных в коллективном договоре;
		4. выделение необходимых средств для организации и проведения культурно-массовой и физкультурно-спортивной работы;
		5. поощрение работников – штатных инструкторов-методистов, организаторов и участников физкультурно-спортивных мероприятий и художественной самодеятельности;
	4. оказывать единовременную материальную помощь в размере не менее 10 базовых величин работающим в организации женщинам при рождении ребенка;
	5. 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;
	6. при наличии средств семьям, имеющим трех и более детей, компенсировать 50 процентов расходов на содержание детей в детских дошкольных учреждениях;
	7. за счет средств организаций и профсоюза выделять путевки в детские оздоровительные лагеря республики школьникам из многодетных семей (имеющих трех и более детей), семьям, где есть родители-инвалиды, а также детям-инвалидам и одиноким матерям;
	8. предоставлять женщинам и одиноким мужчинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 16 лет, отпуск в летнее или другое удобное для них время;
	9. перечень предоставляемых дополнительных льгот и размеры выплат, не предусмотренных Соглашением, определяются в коллективных договорах;
	10. 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;
	11. предусматривать меры стимулирования и поощрения членов коллективов работников, активистов профсоюзного движения за результативность воспитательно-профилактической деятельности с обязанными лицами; поощрение руководителей первичных ветеранских организаций;
	12. наниматели, до решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии другой работы, более легкой и исключающей воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, освобождают беременную женщину от работы с правом отсутствия на рабочем месте с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни, а также предоставляют социальный отпуск за 2 месяца до отпуска по беременности и родам с оплатой по среднему заработку;
	13. наниматели включают в коллективные договоры положения о социальной поддержке работников, находящихся под угрозой увольнения в условиях реструктуризации организаций, в части сохранения за ними права возврата на прежнее место работы, сохранения очереди на получение жилья, места в общежитии, предоставления права пользования объектами социально-культурного назначения и другое;
	14. рекомендовать нанимателям устанавливать за счет прибыли в коллективных договорах ежемесячную материальную помощь руководителям (бывшим руководителям) сельскохозяйственных организаций всех форм собственности, зарекомендовавшим себя в период работы с положительной стороны, по рекомендации комитета по сельскому хозяйству и продовольствию Брестского областного исполнительного комитета и Брестского областного агропромышленного союза. Материальную помощь устанавливать руководителям, достигшим 60-летнего возраста (женщины – 55-летнего), стаж работы которых в организации не менее 10 лет - в размере 10 базовых величин. За каждый последующий год стажа размер надбавки увеличивать на 1 базовую величину.
1. Конкретные размеры, сроки и условия выплаты материальной помощи при уходе на пенсию определяются в коллективных договорах.
2. **Социальная защита молодежи**

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.

1. 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:
	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;
	2. обеспечивают трудоустройство по полученной специальности выпускников вузов, техникумов и ПТУ, прибывших для работы в организации по направлениям, договорам или заявкам;
	3. оплату труда работников, проходящих производственное обучение производят по выполняемой работе, но не менее минимальных гарантий, установленных государством;
	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;
	5. в первую очередь выделяют жилье молодым специалистам, прибывшим в организацию по распределению, а также приглашенным;
	6. 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;
	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 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Наниматели и профсоюз:
	1. через средства массовой информации систематически освещают работу хозяйственных и профсоюзных органов с молодежью, пропагандируют лучший опыт работы молодых профсоюзных лидеров и активистов;
	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;
	3. вводят в практику работы регулярные встречи руководителей областных, районных комитетов отраслевого профсоюза со студентами и учащимися отраслевых учебных заведений. Организовывают шефство над этими учебными заведениями;
	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.
3. Профсоюз устанавливает за счет средств профсоюзных бюджетов стипендии за высокие достижения в учебе и активное участие в профсоюзной работе студентам и учащимся учреждений образования, профсоюзные организации которых входят в состав областной организации профсоюза работников АПК.
4. **Обеспечение правовых гарантий деятельности профсоюза и нанимателей**
5. Стороны договорились, что наниматели:
	1. признают профсоюзные комитеты единственными представителями работников, уполномоченными вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
	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;
	3. предоставляют выборным штатным работникам профсоюзных комитетов равные права пользования всеми социально-экономическими льготами и гарантиями, установленными коллективными договорами, включая премирование;
	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 размере не менее 0,3 процента от фонда оплаты труда;
	5. обеспечивают безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 27.01.2003 № 41 и Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 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;
	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;
	7. устанавливают за счет собственных средств ежемесячные доплаты не освобожденным председателям первичных профсоюзных организаций в размере не менее 10% должностного оклада служащего (тарифной ставки рабочего) (оклада (ставки) – для бюджетных организаций) председателя профкома по основной работе за сложность и напряженность работ, участие в решении вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержании дисциплины и морального климата в коллективе;
	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, местных соглашениях;
	9. сохраняют рабочие места или предоставляют равнозначные должности штатным профсоюзным работникам по истечении сроков их полномочий, при необходимости обеспечивают повышение квалификации; предоставляют преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при прочих равных условиях;
	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;
	11. предоставляют гарантии профсоюзным работникам, в том числе неосвобожденным от основной работы, предусмотренные ст. 24 Закона «О профессиональных союзах» и другими законодательными актами; а так же предоставляют лицам, избранным в состав профорганов, преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при прочих равных условиях;
	12. стороны соглашения, наниматели, руководствуясь принципом равноправия сторон и необходимостью обеспечения устойчивой деятельности представителей нанимателей в социальном партнёрстве оказывают содействие, а наниматели обеспечивают безусловную, полную уплату членских взносов Республиканскому агропромышленному союзу, Брестскому областному агропромышленному союзу, в соответствии с заключёнными договорами;
	13. имеют право перечислять денежные средства областному объединению, областному отраслевому, районным, объединенным комитетам профсоюзов для их кооперирования в целях финансирования проведения областных, региональных спартакиад, смотров-конкурсов художественной самодеятельности, фестивалей, конкурсов профессионального мастерства, других культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и общественно значимых мероприятий, а так же участия в аналогичных областных и республиканских мероприятиях;
	14. при заключении коллективных договоров в обязательном порядке включают в них раздел «Порядок разрешения коллективных трудовых споров»;
	15. ежегодно создают в организациях комиссии по трудовым спорам.
6. **Обязательства профсоюза**

Брестская областная организация Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса:

1. осуществляет защиту трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и законных интересов членов профсоюза;
2. организует 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;
3. анализирует и обобщает информацию о нарушениях законодательства о труде и охране труда, об обращениях членов профсоюза;
4. осуществляет общественный контроль за соблюдением жилищного законодательства;
5. проводит учебу и оказывает практическую помощь членам профсоюза по изучению и применению законодательства;
6. поддерживает и оказывает 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;
7. организует и контролирует работу по оздоровлению детей, совместно с хозяйственными органами осуществляет оздоровление работников и их семей;
8. оказывает членам профсоюза бесплатную помощь по правовым вопросам, участвует в разрешении возникающих коллективных трудовых споров;
9. ведет работу среди членов профсоюза по укреплению трудовой и технологической дисциплины;
10. участвует в разработке и утверждении нормативных документов по охране труда, в том числе инструкций по охране труда. Вносит в установленном порядке предложения по совершенствованию норм выдачи специальной одежды и средств индивидуальной защиты;
11. организует совместно с нанимателями обследование условий труда на рабочих местах;
12. совместно с нанимателями организует создание и улучшение санитарно-бытовых условий работающих, следит за сохранностью социально-бытовых объектов и их оборудования;
13. проводит разъяснительную работу, направленную на экономное использование сырья, материалов, топливно-энергетических и других ресурсов;
14. обобщает и пропагандирует передовые методы работы лучших организаций, производственных подразделений и работников;
15. участвует в организации трудового соревнования, конкурсов профессионального мастерства и питания работников на производстве в напряженные периоды сельскохозяйственных работ;
16. участвует совместно с нанимателем и заинтересованными учреждениями в реализации требований Декрета Президента Республики Беларусь от 24.11.2006 № 18
«О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях»;
17. оказывает организационную и возможную финансовую помощь коллективам художественной самодеятельности, физкультурно-спортивным коллективам организаций;
18. организует вместе с нанимателями чествование передовиков производства, ветеранов труда, участников войны и воинов-интернационалистов;
19. в целях улучшения микроклимата в трудовых коллективах совместно с местными Советами, хозяйственными органами, нанимателями организует проведение праздников деревень, улиц, конкурсов лучшего подворья, хозяйки (хозяина) и другие;
20. по просьбе членов профсоюза составляет исковые заявления, связанные с трудовыми отношениями, предоставляет компетентных профсоюзных специалистов по вопросам правовой защиты в судах;
21. принимает участие и осуществляет общественный контроль за обеспечением работников горячим питанием, удешевлением питания, созданием условий для приема пищи;
22. не прибегает к массовым акциям протеста без предварительных консультаций и переговоров с органами государственного и хозяйственного управления.
23. **Организация контроля за выполнением Соглашения**
24. Контроль за ходом выполнения настоящего соглашения и разрешения разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет отраслевой Совет по трудовым и социальным вопросам. Представления о недостатках в выполнении Соглашения рассматриваются Сторонами в двухнедельный срок и оформляются мотивированным ответом в письменной форме.
25. Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также коллективы организаций, наниматели и профкомы организаций, которые вправе обратиться в отраслевой Совет, а также непосредственно к лицам, подписавшим Соглашение.
26. Подведение итогов выполнения 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.
27. 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.
28. 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.
29. Стороны принимают меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств настоящего Соглашения, либо уклоняющимся от участия в переговорах.
30. Стороны договорились, что в случае несоблюдения нанимателями законодательства о труде и норм, предусмотренных настоящим Соглашением и коллективными договорами, собственник либо вышестоящий в порядке подчиненности орган управления примет 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.
31. Довести текст настоящего Соглашения до подведомственных организаций агропромышленного комплекса, содействовать его выполнению.
32. Обеспечить в каждой организации агропромышленного комплекса обязательное ознакомление работников – членов профсоюза – с настоящим Соглашением, в том числе впервые принимаемых на работу.
33. Каждая из сторон, подписавшая Соглашение, несет ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать на принципах социального партнерства.
34. **Перечень трудовых и социальных гарантий – «социальный пакет»**
35. Предоставление работнику, предупрежденному о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, не менее одного дня в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка, содействие переобучению новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора.
36. Предоставление работнику отпуска с частичным сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки рабочего (должностного оклада служащего) 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.
37. Продление (заключение новых) контрактов с работниками, надлежащим образом выполнявшими свои обязанности и не имевшими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествующего дате окончания контракта, если они выразили согласие на продление трудовых отношений:
* 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), разведенные) – до достижения детьми (младшим из них) возраста 16 лет;
* 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 – с лицами, достигшими общеустановленного пенсионного возраста.
1. Заключение трудовых договоров на неопределенный срок по окончании срока действия контракта по письменному заявлению работника, не допускающего нарушений трудовой дисциплины и проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет.
2. Предоставление работнику права досрочно расторгнуть контракт по уважительным причинам (беременность женщины, необходимость ухода за больным членом семьи (по медицинскому заключению), переезда супруга на новое место службы или работы в другую местность, в связи с наличием у женщины детей до 14 лет, зачислением в учебное заведение, по состоянию здоровья на основании медицинского заключения и другие).
3. Запрет на увольнение по сокращению численности или штата (за исключением нарушителей трудовой и производственной дисциплины):
* одновременно двух работников из одной семьи, кроме случаев полной ликвидации организации;
* лиц предпенсионного возраста без их согласия (но не более чем за три года до общеустановленного пенсионного возраста);
* работника, являющегося единственным членом семьи с постоянным заработком;
* следующие категории женщин, имеющих несовершеннолетних детей:
* одиноких матерей (женщин, не состоящих в браке и имеющих детей, в актовой записи о рождении которых запись об отце произведена в установленном порядке по указанию матери);
* вдов, не вступивших в новый брак;
* женщин, не состоящих в браке и усыновивших (удочеривших) детей;
* разведенных женщин в случаях, когда взыскание алиментов на содержание детей невозможно;
* женщин, имеющих детей-инвалидов;
* женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей, мужья которых призваны на срочную военную службу.
1. Сохранение удельного веса тарифной части в фонде оплаты труда не ниже 65 процентов.
2. Установление размера тарифной ставки первого разряда не ниже установленного Правительством Республики Беларусь для работников организаций, финансируемых из бюджета.
3. Обеспечение работникам возможности приема горячей пищи.
4. Предоставление женщинам права ухода в отпуск за два месяца до дородового отпуска с оплатой по среднему заработку при наличии медицинского заключения об их переводе на более легкий труд и невозможности нанимателя предоставить такую работу.
5. Установление единовременных дополнительных (сверх установленных законодательством) выплат с учетом утраты профессиональной трудоспособности работникам, пострадавшим на производстве от несчастных случаев или профессионального заболевания, в размере среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности, а также семьям погибших по вине нанимателя в размере не менее 10 среднегодовых заработков работника.
6. Ежемесячное отчисление паевых взносов в размере не менее 0,3 % от фонда оплаты труда профсоюзным комитетам для проведения культурно-массовых, спортивных и туристских мероприятий, организации в период зимних школьных каникул новогодних елок и для удешевления стоимости детских новогодних подарков, а также обеспечения других льгот и гарантий, таких как физкультурно-оздоровительные, спортивные, культурно-массовые мероприятия, туристические поездки, оплата культурно-просветительных и спортивно-оздоровительных мероприятий, оплата услуг и абонементов, оплата новогодних подарков детям и т.д.
7. Обеспечение обязательных выплат на удешевление питания, единовременных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам работников, организации, единовременных выплат на закупку сельхозпродуктов, на погребение близких родственников, в связи с рождением ребенка, дотаций на проезд (оплата проездных билетов), предоставление подарочных сертификатов, материальной помощи, и др.
8. Предоставление работникам, дети которых обучаются в 1-4 классах, свободного дня для посещения школьных линеек перед началом учебного года с сохранением среднего дневного заработка из собственных средств нанимателя.
9. Установление матерям, воспитывающим двоих и более несовершеннолетних детей или ребенка-инвалида, режима гибкого рабочего времени при условии, если это не нарушит нормальной деятельности и ритмичности производства.

Оглавление

[I. Основные принципы и сфера действия Соглашения 1](#_Toc429377182)

[II. Вопросы производственной деятельности и экономического развития отрасли 2](#_Toc429377183)

[III. Оплата труда и ее регулирование 3](#_Toc429377184)

[IV. Рабочее время и время отдыха 6](#_Toc429377185)

[V. Охрана труда 8](#_Toc429377186)

[VI. Обеспечение занятости 10](#_Toc429377187)

[VII. Гарантии социально-экономических прав работников при реорганизации, ликвидации, экономической несостоятельности (банкротстве) и приватизации 13](#_Toc429377188)

[VIII. Социальные гарантии и компенсации 14](#_Toc429377189)

[IX. Социальная защита молодежи 16](#_Toc429377190)

[X. Обеспечение правовых гарантий деятельности профсоюза и нанимателей 17](#_Toc429377191)

[XI. Обязательства профсоюза 18](#_Toc429377192)

[XII. Организация контроля за выполнением Соглашения 19](#_Toc429377193)

[XIII. Перечень трудовых и социальных гарантий – «социальный пакет» 20](#_Toc429377194)