

СОГЛАШЕНИЕ
между Комитетом по сельскому хозяйству
и продовольствию Гомельского областного исполнительного
комитета, Гомельским областным комитетом Белорусского
профсоюза работников агропромышленного комплекса
и Гомельским областным Агропромышленным Союзом
на 2019-2021 годы

Комитет по сельскому хозяйству и продовольствию Гомельского областного исполнительного комитета, Гомельский областной комитет Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса и Гомельский областной Агропромышленный Союз, в дальнейшем именуемые Сторонами, действуя в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее-ТК РБ), Законом Республики Беларусь от 14.01.2000г. № 371-З «О профессиональных союзах», Указами Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 № 278 "О развитии социального партнёрства в Республике Беларусь", от 05 мая 1999г. №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 на 2019-2021гг., Тарифным соглашением между Министерством сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь, Белорусским профсоюзом работников агропромышленного комплекса и Республиканским Агропромышленным Союзом «БелАПС» на 2019-2021гг., заключили настоящее Соглашение (далее–Соглашение).

**Комитет по труду,
занятости и социальной защите
Гомельского облисполкома**

**СОГЛАШЕНИЕ
зарегистрировано**

**20 февраля 2019 года
Регистрационный номер № 264**

Раздел I Основные принципы и сфера действия Соглашения

1. Стороны настоящего соглашения 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, входящих в систему райсельхозпродов, облсельхозпродов и Минсельхозпрода, независимо от формы собственности. Оно служит основой для заключения местных соглашений, коллективных и трудовых договоров (контрактов) и применяется при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Действие Соглашения направлено на повышение эффективности производства, жизненного уровня работников отрасли, создание здоровых и безопасных условий труда на производстве, а также обеспечение занятости и предотвращения массовых сокращений работников;

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

1.3. нормы, гарантии и льготы, установленные настоящим Соглашением, распространяются на членов профсоюза, работающих в организациях (подпункт 1.1) агропромышленного комплекса Гомельской области, на членов Гомельского областного агропромышленного союза, профсоюзных органов, учащихся системы учреждений аграрного образования, а также на членов профсоюза организаций, находящихся на обслуживании 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 дополняют действующее законодательство о труде и являются минимальными и обязательными для исполнения Сторонами и нанимателями организаций отрасли независимо от формы собственности;

1.4. Соглашение может служить основой для коллективных договоров, заключаемых в организациях, на которых сфера действия

настоящего Соглашения не распространяется, но в которых созданы первичные профсоюзные организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса, признают настоящее соглашение в отношении работников – членов профсоюза работников агропромышленного комплекса – путем закрепления его норм и положений в коллективном договоре;

1.5. в организациях, независимо от формы собственности, нормы, гарантии и льготы, предусмотренные в трудовых договорах (контрактах), коллективных договорах и местных соглашениях, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным и настоящим соглашениями, являются недействительными;

1.6. в местных соглашениях, коллективных и трудовых договорах (контрактах) могут устанавливаться более высокие гарантии и льготы по сравнению с настоящим Соглашением и действующим законодательством;

1.7. текст настоящего Соглашения может быть изменен и дополнен только по согласованию Сторон после предварительных переговоров и консультаций. Все изменения оформляются дополнительными соглашениями, которые являются неотъемлемой частью Соглашения. Изменения в наименовании Сторон не влекут за собой прекращение действия настоящего Соглашения;

1.8. настоящее Соглашение заключается на 2019 – 2021 годы и действует с момента его подписания до принятия нового, но не более трех лет;

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

Раздел II Вопросы производственной деятельности и экономического развития отрасли

2. Стороны настоящего Соглашения обязуются:

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

2.2. анализировать производственную деятельность, социально-экономическое положение организаций; совместно обсуждать возникающие проблемы;

2.3. принимать меры по реформированию неэффективно работающих сельскохозяйственных организаций;

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

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

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

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

2.8. 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;

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

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

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

3. Профсоюз работников агропромышленного комплекса обязуется содействовать реализации планируемых нанимателями мероприятий по повышению эффективности производства, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины

Раздел III Оплата труда

4. Стороны настоящего соглашения решили проводить совместную работу, направленную на обеспечение права работника

на справедливое и достойное вознаграждение за труд, защиту экономических и социальных интересов, в связи с чем:

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

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

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

5.1. утверждают тарифные коэффициенты тарифной сетки для определения базового оклада руководителей сельскохозяйственных, рыбоводных организаций, входящих в систему райсельхозпродов, облсельхозпродов и Минсельхозпрода согласно приложению.

Тарифные коэффициенты устанавливаются в зависимости от выручки от реализации продукции, товаров (работ, услуг) в целом по организации и размера таковой выручки на одного работника по данным статистической отчетности за предыдущий год (12-ф (прибыль) «Отчет о финансовых результатах», 12-т «Отчет по труду»).

Если размер тарифной ставки первого разряда, действующей в сельскохозяйственной, рыбоводной организации, ниже двукратного размера ее уровня, установленного Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций, то для установления базового оклада руководителя организации применяется двукратный размер тарифной ставки первого разряда, установленной Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

Руководителям организаций, в которых балл кадастровой оценки сельскохозяйственных угодий ниже среднеобластного балла кадастровой оценки сельскохозяйственных угодий, базовый оклад может корректироваться на коэффициент отношения среднеобластного балла кадастровой оценки сельскохозяйственных угодий и балла кадастровой оценки сельскохозяйственных угодий организации.

Условия оплаты труда для руководителей сельскохозяйственных, рыболовных организаций устанавливать в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности возглавляемых ими организаций.

При применении тарифных коэффициентов тарифной сетки, утвержденных настоящим Тарифным соглашением заработная плата руководителей сельскохозяйственных организаций состоит из оклада, премии, вознаграждения по итогам работы за год, выплачиваемых по результатам финансово-хозяйственной деятельности и иных выплат, предусмотренных законодательством;

5.2. для оплаты труда работников организаций 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, получаемых субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

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

5.3. 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;

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

5.5. установление тарифных ставок (окладов) одним из следующих способов:

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

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

5.5.3 без применения ЕТС и ТС;

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

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

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

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

5.7. установление 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;

5.8. установление нанимателями:

5.8.1 надбавки за классность:

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

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

5.8.1.3 водителям I класса – не менее 25 процентов;

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

5.8.2 доплаты рабочим, занятым в животноводстве за присвоенное звание:

5.8.2.1 мастер животноводства I класса – не менее 20 процентов;

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

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

5.8.4 надбавки специалистам, работающим в сельскохозяйственных организациях за присвоенное звание:

5.8.4.1 специалист сельского хозяйства I класса - 50 процентов;

5.8.4.2 специалист сельского хозяйства II класса – 30 процентов оклада;

5.9. надбавки за сложность и напряженность служащим в размере, определенном в коллективном договоре или положением по оплате труда;

5.10. установление 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) местных исполнительных и распорядительных органов;

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

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

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

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

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

5.13. применение в качестве нижней границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях при выполнении установленной (месячной или часовой) нормы труда минимальной заработной платы, которая является государственным минимальным социальным стандартом в области оплаты труда;

5.14. проведение индексации заработной платы работников организаций отрасли в порядке и на условиях не ниже предусмотренных законодательством для бюджетных организаций, или в больших размерах при наличии собственных средств на эти

цели в порядке, предусмотренном локальными нормативными правовыми актами организаций;

6. Наниматели обеспечивают:

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

6.2. выплату заработной платы не реже двух раз в месяц в дни, в сроки определенные коллективным договором, но не позднее 30 (31) числа месяца, следующего за отчетным;

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

6.4. 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);

6.5. 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);

6.6. 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);

6.7. 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;

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

7. Наниматели производят компенсирующие выплаты работникам:

7.1. 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);

7.2. 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;

7.3. 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;

7.4. в случае невыполнения норм выработки, брака или простоя 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);

7.5. 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;

7.6. работникам (специалистам), не освобожденным от основной работы и закрепленным за молодыми специалистами (принцип наставничества), 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.

8. 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).

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

10. За работниками, 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.

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

Раздел IV Рабочее время и время отдыха

12. Стороны настоящего Соглашения договорились, что:

12.1. рабочее время, время отдыха работников устанавливается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым Кодексом Республики Беларусь, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными законодательными и локальными актами, а также положением настоящего раздела Соглашения;

12.2. продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 112 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 (рабочие растениеводства, мастерских, автотранспорта и т.д.) 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, животноводы, 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 ежегодного трудового отпуска) по следующим причинам:

14.1. заключение брака;

14.2. смерти 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. Конкретный перечень социальных отпусков и их продолжительность устанавливается в локальных нормативных правовых актах организаций.

16. Частичная или полная оплата кратковременных социальных отпусков конкретизируется в каждом трудовом коллективе в локальных нормативных правовых актах.

17. 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).

18. 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.

19. 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.

20. 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.

21. 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 V Охрана труда

22. Стороны настоящего Соглашения:

22.1. 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;

22.2. вносят предложения по вопросам улучшения охраны труда в организациях, с целью снижения травматизма, профзаболеваний, недопущения несчастных случаев на производстве, а также по разработке и принятию новых отраслевых норм по обеспечению спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты;

22.3. 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;

22.4. анализируют причины несчастных случаев в организациях, разрабатывают меры по улучшению условий и охраны труда работающих, внедрению безопасной техники и технологий, вплоть до приостановления (запрета) в установленном законодательством порядке эксплуатации оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, выполнения работ (оказания услуг) при выявлении нарушений, создающих угрозу для жизни или здоровья работающих и окружающих, до их устранения; предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний; осуществляют контроль за соблюдением требований по охране труда и выдачей работающим в соответствии с требованиями

законодательства средств индивидуальной защиты непосредственно обеспечивающих безопасности их труда;

22.5. незамедлительно информируют вышестоящие и профсоюзные организации:

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

22.5.2. несчастных случаях со смертельным и тяжелым исходом;

22.6. разрабатывают и утверждают в порядке, установленном законодательством, нормативные правовые акты, регламентирующие вопросы охраны труда в отрасли;

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

22.8. осуществляют контроль за соблюдением законодательства об охране труда в соответствии с действующими нормативными документами;

23. Наниматели всех форм собственности:

23.1. предусматривают в коллективных договорах ежегодное 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;

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

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

23.4. предусматривают в коллективных договорах нормы по предоставлению общественным инспекторам по охране труда и уполномоченным должностным лицам свободного от работы времени для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием охраны труда, а также время для их обучения с сохранением средней заработной платы;

23.4.1. устанавливают ежеквартальную (ежемесячную) доплату общественным инспекторам по охране труда в размере не менее двух базовых величин в порядке и на условиях, определенных коллективным договором;

23.5. совместно с профсоюзными комитетами один раз в пять лет (если иное не установлено законодательством) организуют

аттестацию рабочих мест согласно нормативным актам и определяют рабочие места, требующие их улучшения, ежеквартально проводят дни охраны труда и другие мероприятия;

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

23.7. виды спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых сверх установленной нормы, определяются коллективным договором;

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

23.9. выплачивают работникам, утратившим 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;

23.10. 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 приоритета социальной защиты детей, супругов, родителей, а также других лиц, которые проживают совместно и ведут общее хозяйство;

23.11. 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;

23.11.1. в зависимости от степени вины потерпевшего (определяется при расследовании несчастного случая) размер единовременной выплаты может быть уменьшен, но не более чем на 50 процентов;

23.11.2. если повреждение здоровья явилось результатом наличия умысла потерпевшего, подтвержденного в установленном порядке правоохранительными органами, или нахождением потерпевшего в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения, то право работника (членов семьи) на получение единовременной материальной помощи не возникает;

23.12. приравнивают по дополнительным выплатам к погибшим на производстве работников, умерших вследствие производственной травмы и профессионального заболевания, по заключению соответствующих органов о наличии причинно-следственной связи между травмой, заболеванием и смертью;

23.13. производят доплату из средств организации до 100 процентов среднедневного заработка в случае временной нетрудоспособности работника, начиная с первого дня нетрудоспособности, кроме работников у которых:

23.13.1. единственной причиной временной нетрудоспособности в связи с заболеванием или травмой является употребление алкоголя, наркотических или токсических веществ;

23.13.2. нарушен больничный режим, установленный врачом или комиссией по назначению пособий;

23.13.3. временная нетрудоспособность наступила в период прогула без уважительной причины;

23.14. 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;

23.15. 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;

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

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

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

25. Наниматели вносят обоснованные предложения по изменению и дополнению списков производств, работ, профессий и должностей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение по возрасту за работу с особыми условиями труда и списка производств, цехов, профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени.

26. 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.

27. Профсоюз:

27.1. 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;

27.2. избирает 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;

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

27.4. периодически, не реже одного раза в квартал, рассматривает состояние дел по охране труда и профессиональной заболеваемости на своих заседаниях с участием представителей нанимателя;

27.5. организует проведение смотров-конкурсов на лучшую организацию общественного контроля за охраной труда на уровне организаций профсоюза, районных, областного, республиканского комитетов профсоюза.

28. Работники организаций обязаны соблюдать и выполнять возложенные на них трудовые обязанности, сотрудничать и взаимодействовать с нанимателем в вопросах обеспечения здоровых и

безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

Раздел VI Обеспечение занятости. Применение контрактной формы найма

29. Стороны согласились:

29.1. 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;

29.2. 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;

29.3. при установлении работникам в связи с производственными, организационными или экономическими причинами неполной рабочей занятости, обеспечивают продолжительность рабочего времени не менее 20 часов в неделю;

29.4. осуществлять мониторинг неполного рабочего времени работников организаций. Принимать меры по недопущению вынужденного неполного рабочего времени;

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

29.6. в случае одновременного сокращения более пяти процентов численности работников уведомлять об этом намерении за два месяца профсоюзный комитет и службу занятости районов и направлять им предложения по трудоустройству высвобождаемых работников;

29.7. 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.;

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

30. Стороны согласились, что Наниматели всех форм собственности:

30.1. не допускают необоснованного сокращения рабочих мест и увольнения работников;

30.2. 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. При невозможности организации выпуска новых видов производств и его увеличения осуществлять оптимизацию численности работающих в соответствии с действующим законодательством;

30.3. производят расторжение трудового договора с работниками – членами профсоюза – по инициативе нанимателя по ст. 42 (кроме п.п. 2 и 7) ТК РБ с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа;

30.4. не допускают увольнения по сокращению численности или штата:

30.4.1. работников предпенсионного возраста за три года до пенсии, без их согласия;

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

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

30.4.4. одновременно двух работников из одной семьи;

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

30.6. предоставляют работникам в период срока предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата время для поиска работы в пределах 8 рабочих часов в неделю с оплатой, исходя из их тарифной ставки (оклада);

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

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

30.8.1. работникам, имеющим двух и более иждивенцев;

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

30.8.3. работникам, проработавшим в организации 10 лет и более;

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

30.9. 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;

30.10. проводят в организациях начальное экономическое и правовое обучение рабочих и специалистов, предусматривают финансирование на эти цели и меры материального стимулирования специалистов, ведущих занятия.

31. 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.

32. Наниматель при переводе на контрактную форму найма в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999г. №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 непредставления дополнительных мер стимулирования труда работник считается работающим по бессрочному трудовому договору.

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

34. Наниматели гарантируют:

34.1. вручение работнику проекта контракта одновременно с уведомлением о намерении заключить контракт;

34.2. условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, контрактов не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством, Генеральным, тарифным, настоящим Соглашением и коллективными договорами организаций;

34.3. 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;

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

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

34.5.1. на срок не менее трех лет;

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

34.5.3. 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;

34.5.4. на срок не менее пяти лет – с матерью (отцом) в неполных семьях (ст.63 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье);

34.5.5. 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;

34.6. досрочное расторжение контракта по требованию работника в случаях:

- ухода за больными членами семьи или инвалидами;
- достижения общеустановленного пенсионного возраста;
- перевода мужа или жены на работу в другую местность;
- перемены места жительства;
- избрания на выборную должность;
- зачисления в учебное заведение на дневную форму обучения;
- по состоянию здоровья, препятствующему продолжению работы;
- и по другим уважительным причинам, определенным в коллективных договорах организаций;

34.7. по окончании срока действия контракта наниматель вправе заключать с письменного согласия работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, добросовестно проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок, при этом не снижать такому работнику, достигнутый размер оплаты труда.

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

36. Председатели профкомов, не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на контракт без их согласия, а с работниками, избранными председателями профкомов, членами профкомов в период работы по контракту, контракт не может быть расторгнут до истечения срока полномочий их работы на выборной должности, за исключением случаев нарушения трудовой и исполнительской дисциплины.

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

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

38. Стороны настоящего соглашения договорились:

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

38.2. 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;

38.3. что реорганизация, ликвидация, банкротство, 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;

38.4. 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;

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

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

38.7. 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);

38.8. при продаже предприятия как единого имущественного комплекса и последующей реорганизации юридического лица обеспечить сохранение социальных гарантий работникам через коллективный договор;

38.9. субъекты хозяйствования сохраняют работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, очередь на жилье (до трудоустройства на новую работу), а также, с согласия коллектива организации, право пользования дошкольными учреждениями, детскими лагерями отдыха;

38.10. правопреемник преобразованной организации обеспечивает занятость работающих на уровне не ниже, что и до преобразования. В течение не менее 6 месяцев сохраняет действующие гарантии и льготы, предусмотренные законодательством, коллективными договорами, Генеральным, тарифным, местными и настоящим соглашениями до принятия нового коллективного договора.

Раздел VIII Социальные гарантии, льготы и компенсации

39. Стороны настоящего соглашения договорились, что:

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

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

39.3. не реже одного раза в год анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий;

39.4. предоставляют заемные денежные средства на строительство, покупку, ремонт жилья в соответствии с локальными нормативными документами;

39.5. компенсируют затраты на наем жилых помещений в случае отсутствия возможности предоставления им благоустроенных жилых помещений;

39.6. выделяют в первую очередь жилые помещения нуждающимся в улучшении жилищных условий и состоящим на учете более 5 лет следующим категориям:

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

39.6.2. молодым специалистам, прибывшим в организацию на работу по распределению, приглашенным;

39.6.3. лицам, страдающим некоторыми формами тяжелых хронических заболеваний, в соответствии с Перечнем заболеваний, устанавливаемым Министерством здравоохранения Республики Беларусь;

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

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

39.6.6. одинокой матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитываемому) несовершеннолетних детей;

39.7. наниматели согласовывают с профсоюзными комитетами локальные нормативные правовые акты, касающиеся правил проживания и работы общежитий;

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

40. Стороны настоящего соглашения договорились, что в целях повышения социальной защищенности работников (бывших работников организаций), наниматели и профсоюзные комитеты, с учетом финансового состояния организации, устанавливают дополнительные социальные гарантии и льготы. Конкретные размеры, условия и порядок выплаты устанавливаются в локальных правовых актах организации:

40.1. в связи с юбилейными датами со дня рождения работника, с юбилейными датами организации, учреждения, к профессиональному празднику;

40.2. при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию;

40.3. в случае смерти работника, близких родственников работника;

40.4. при вступлении в брак, рождении ребенка;

40.5. ко Дню защитника Отечества, Международному женскому дню, ко Дню пожилых людей и др. праздничным датам;

40.6 рассматривают вопрос доплаты к пенсии бывшему руководителю предприятия (организации), находящемуся на пенсионном обеспечении и не работающему по трудовому договору или выполняющему работы у юридических лиц и индивидуальных предпринимателей по гражданско-правовым договорам, за его вклад в развитие предприятия (организации), отработавшему в должности 10 и более лет, по представлению Гомельского областного агропромышленного союза нанимателей и согласованному с Комитетом по сельскому хозяйству и продовольствию Гомельского облисполкома.

Рассматривают вопрос доплаты к пенсии другим работникам предприятия (организации), находящимся на пенсионном обеспечении, внесшим значительный вклад в развитие предприятия (организации) и отработавшим в нем не менее 20 лет.

Сумму и порядок выплаты определяют коллективным договором.

41. Стороны настоящего соглашения договорились в целях материальной поддержки неработающих пенсионеров, ветеранов труда (бывших работников организаций), участников и ветеранов Великой Отечественной войны оказывать помощь:

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

41.2. в проведении текущего ремонта жилья остро нуждающимся одиноким пенсионерам;

41.3. близким родственникам в организации погребения умерших ветеранов труда, пенсионеров, работавших в организации;

42. Конкретные размеры, условия выплаты социальной поддержки работникам определяются в коллективных договорах организаций.

43. Наниматель:

43.1. производит полную или частичную оплату путевки или курсовки работникам в оздоровительные учреждения республики, выделяет дополнительные денежные средства профкому на организацию санаторно-курортного лечения работников - членов профсоюза в санаториях СКУП «Белпрофсоюзкурорт» и ОАО «Белагроздравница»;

43.2. обеспечивает организацию горячего питания с частичным или полным удешевлением его стоимости. Представляет комнаты приема пищи, укомплектованные соответствующим оборудованием и

инвентарем, нагревательными устройствами, холодильниками, посудой, мебелью и т.д.;

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

43.4. выделяет необходимые средства для организации и проведения культурно-массовой и физкультурно-спортивной работы;

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

43.6. оказывает единовременную материальную помощь в размере 10 базовых величин работающим в организации женщинам при рождении ребенка;

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

43.8. осуществляет удешевление проезда к месту работы и обратно;

43.9. осуществляет выплату материальной помощи на оздоровление при предоставлении трудового отпуска;

43.10. 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), выплачивает материальную помощь. Конкретные размеры, сроки и условия выплаты материальной помощи при уходе на пенсию определяются в коллективных договорах.

44. Наниматель оказывает помощь работникам, имеющим на иждивении детей, в порядке и на условиях, закрепленных в локальных нормативных актах организации:

44.1. осуществляет доплату на содержание детей в детских дошкольных учреждениях (школах – начальные классы 1-4 включительно) работникам, имеющим на иждивении троих и более детей, детей-инвалидов, а также одиноким матерям (отцам), опекунам в размере, определенном в коллективном договоре;

44.2. оказывает матери или отцу, опекуну, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет,

ежемесячную материальную помощь в размере, определенном в коллективном договоре;

44.3. выплачивает ежегодно к 1 сентября материальную помощь работникам, имеющим детей школьного возраста, на приобретение школьных (канцелярских) принадлежностей;

44.4. предоставляет женщинам, имеющим детей (отцам, воспитывающим детей без матери) младшего школьного возраста (1-4 классы) 1 сентября выходной день (полдня) с сохранением заработной платы;

44.5. предоставляет ежемесячно женщинам, воспитывающим детей (отцам, воспитывающим детей без матери), опекунам, разведенным женщинам, мужчинам и вдовам (вдовцам), имеющим детей в возрасте до 16 лет, по их заявлению один дополнительный свободный от работы день с сохранением среднего дневного заработка;

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

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

45. Наниматель в целях содействия развитию личных подсобных хозяйств работников:

45.1. выделяет сельскохозяйственную технику для обработки приусадебных участков на условиях, определяемых в коллективных договорах;

45.2. выделяет работникам, содержащим домашний скот, участки для заготовки кормов на условиях, определяемых в коллективных договорах;

46. Перечень предоставляемых дополнительных льгот, условия и размеры выплат, не предусмотренных настоящим соглашением, определяются в коллективных договорах каждой конкретной организации.

Раздел IX Социальная защита молодежи

47. Стороны настоящего соглашения 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.

48. Стороны настоящего соглашения договорились, что:

48.1. 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;

48.2. обеспечивают трудоустройство по полученной специальности выпускников вузов, техникумов и ПТУ, прибывших для работы в организации по направлениям, договорам или заявкам;

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

48.4. устанавливают доплаты к стипендиям студентам учреждений высшего и среднего специального образования, учащимся учреждений профессионально-технического образования, заключившим договоры на целевую подготовку специалистов (рабочих, служащих) в размере от 50 до 100 процентов минимальной учебной стипендии;

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

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

48.7. выделяют при наличии средств молодым семьям денежные средства на полную или частичную компенсацию расходов по проживанию на квартирах у частных домовладельцев и в общежитиях;

48.8. 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;

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

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

49. С целью закрепления квалифицированных кадров на селе стороны Соглашения считают необходимым предусматривать для молодых специалистов в коллективных договорах:

49.1. с молодыми специалистами, прибывшими на работу по направлениям после окончания учебных заведений, обеспечивающих получение высшего и среднего специального образования, при приеме на работу контракт может быть заключен только с их письменного согласия.

При заключении контракта со специалистами, отработавшими установленный по распределению учебных заведений срок, положительно зарекомендовавшими себя, предлагать заключение контракта на новый срок с повышением тарифного оклада на 50% и предоставлять дополнительный поощрительный отпуск не менее 5 календарных дней в соответствии с подпунктом 2.5 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999г. №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»;

49.2. молодым специалистам, с высшим и средним специальным образованием, прибывшим на работу в сельскохозяйственные организации по направлениям высших учебных заведений и учреждений, обеспечивающих получение среднего специального образования, которым была предоставлена работа по одной из рабочих профессий, и продолжающим по истечении двух лет со дня заключения с ними трудового договора (контракта) работать в сельскохозяйственных организациях, в течение последующих трех

лет производить доплаты к их заработной плате в трехкратном размере тарифной ставки первого разряда, установленной Правительством Республики Беларусь для работников бюджетных организаций;

49.3. повышение окладов за категорию:

49.3.1. специалистам со средним уровнем квалификации, имеющим II категорию – на 10 процентов, I категорию – на 15 процентов;

49.3.2. специалистам с высшим уровнем квалификации, имеющим II категорию – на 10 процентов, I категорию – на 15 процентов, высшую категорию – на 20 процентов;

49.3.3. за работу в организациях, имеющих филиалы – на 10 процентов;

49.3.4. за работу в сельской местности – на 10 процентов;

49.4. установление надбавок за сложность и напряжённость работы в размере 50 процентов оклада. Порядок и условия установления надбавки определяется коллективным договором.

50. Наниматели производят молодым специалистам доплату в течение первых двух лет в двукратном размере тарифной ставки первого разряда, установленной Правительством РБ для работников организаций, финансируемых из бюджета.

51. Наниматели и профсоюз:

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

51.2. 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;

51.3. вводят в практику работы регулярные встречи руководителей областных комитетов отраслевого профсоюза с учащимися отраслевых учебных заведений. Организуют шефство над этими учебными заведениями;

51.4. 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

Раздел X Обеспечение правовых гарантий деятельности профсоюза и нанимателей

52. Стороны договорились, что наниматели:

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

52.2. 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;

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

Обеспечивают выплату премий, материально поощряют освобожденных профсоюзных работников за счет средств организаций в порядке и на условиях, установленных для соответствующих специалистов и руководителей в соответствии с коллективным договором.

52.4. устанавливают доплаты из средств организации за выполнение общественной нагрузки работникам, избранным председателем профкома (казначеем) и неосвобожденным от основной работы, в размере и порядке, определяемом в коллективном договоре;

52.5. 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;

52.6. обеспечивают безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 27.01.2003г. № 41 и Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002г. № 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;

52.7. 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;

52.8. 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;

53. работникам, освобожденным от работы, вследствие избрания на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника – другая равноценная работа (должность) в той же организации, при необходимости обеспечивают повышение квалификации

54. председатели профкомов и члены профсоюзных комитетов, не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на контрактную форму найма без их согласия. С работниками, избранными председателями профкомов и членами профкомов в период работы по контракту, контракт не может быть расторгнут до истечения срока полномочий их работы на выборных должностях, за исключением случаев нарушения трудовой и исполнительской дисциплины;

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

56. руководствуясь принципом равноправия сторон и необходимостью устойчивой деятельности представителей нанимателей организации- члены агропромышленного союза – своевременно уплачивают членские взносы Гомельскому областному агропромышленному союзу.

Раздел XI Обязательства профсоюз

57. Профсоюзные органы Гомельской областной профсоюзной организации Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса:

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

57.2. организуют через правовые и технические инспекции труда, руководителей и уполномоченных представителей общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда, коллективно-договорных обязательств в организациях в соответствии с Порядком осуществления профсоюзами общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе касающегося заключения и прекращения трудовых договоров, рабочего времени и времени отдыха, заработной платы, условий охраны труда, гарантий и компенсаций, государственного социального страхования, трудовой занятости;

57.3. оказывают консультационную помощь нанимателям и членам профсоюза по вопросам жилищного законодательства Республики Беларусь;

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

57.5. проводят учебу и оказывают практическую помощь членам профсоюза по изучению и применению законодательства;

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

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

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

57.9. ведут работу среди членов профсоюза по укреплению трудовой и технологической дисциплины, участвуют в реализации Директивы Президента Республики Беларусь №1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины»;

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

57.11. организуют совместно с нанимателями обследование условий труда на рабочих местах;

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

57.13. проводят разъяснительную работу, направленную на экономное использование сырья, материалов, топливно-энергетических и других ресурсов, участвуют в реализации Директивы №3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства»;

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

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

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

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

57.18. организуют вместе с нанимателями чествование передовиков производства, ветеранов труда, участников войны и воинов-интернационалистов, юбиляров и т.д.

57.19. в целях улучшения микроклимата в трудовых коллективах совместно с местными Советами, хозяйственными органами, нанимателями организуют проведение праздников деревень, улиц, конкурсов лучшего подворья, хозяйки (хозяина) и другие;

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

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

Раздел XII Организация контроля за выполнением Соглашения

58. 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;

59. 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;

60. подведение итогов выполнения областного, местных соглашений и коллективных договоров проводить не реже одного раза в полугодие;

61. стороны настоящего Соглашения представляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях и нормативных правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников;

62. 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;

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

64. Стороны договорились, что в случае несоблюдения нанимателями законодательства о труде и норм, предусмотренных настоящим Соглашением, местными соглашениями, 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.

65. Довести текст настоящего Соглашения до подведомственных организаций агропромышленного комплекса, содействовать его выполнению.

66. Обеспечить в каждой организации агропромышленного комплекса обязательное ознакомление работников – членов профсоюза – с настоящим Соглашением, в том числе впервые принимаемых на работу.

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

Приложение
к Тарифному соглашению между Комитетом по сельскому хозяйству и продовольствию Гомельского облисполкома, Гомельской областной профсоюзной организацией Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса и Гомельским областным Агропромышленным Союзом на 2019-2021 гг.

Тарифная сетка для определения тарифных коэффициентов руководителей сельскохозяйственных организаций

Выручка от реализации продукции, товаров (работ, услуг) в целом по организации, тыс. руб./год	Выручка от реализации продукции, товаров (работ, услуг) на одного работника, тыс. руб./год				
	до 11,0	11,1-14,0	14,1-18,0	18,1-25,0	свыше 25,0
	Тарифный коэффициент				
до 1500	10,65	11,4	12,2	13,05	13,98
1501–3000	11,4	12,2	13,05	13,98	14,95
3001–6000	12,2	13,05	13,98	14,95	16,0
6001–12000	13,05	13,98	14,95	16,0	17,13
12001–24000	13,98	14,95	16,0	17,13	18,33
свыше 24000	14,95	16,0	17,13	18,33	19,6

Тарифная сетка для определения тарифных коэффициентов руководителей рыболовных организаций

Выручка от реализации продукции, товаров (работ, услуг) в целом по организации, тыс. руб./год	Выручка от реализации продукции, товаров (работ, услуг) на одного работника, тыс. руб./год					
	до 11,0	11,1 – 14,0	14,1 – 20,0	20,1 – 25,0	25,1 -35,0	свыше 35,0
	Тарифный коэффициент					
до 500	4,26	4,56	4,88	5,22	5,59	5,98
501–1500	4,56	4,88	5,22	5,59	5,98	6,4
1501–3000	4,88	5,22	5,59	5,98	6,4	6,85
3001–6000	5,22	5,59	5,98	6,4	6,85	7,33
свыше 6000	5,59	5,98	6,4	6,85	7,33	7,84

Председатель
Комитета по сельскому хозяйству и продовольствию
Гомельского облисполкома

Р.А. Глушко

Председатель Гомельской областной профсоюзной организации Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса

Г.П. Трибунах

Председатель Гомельского областного Агропромышленного Союза

Г.П. Трибунах

В данном Соглашении пронумеровано,
прошнуровано и скреплено печатями 41 лист
Председатель Комитета по сельскому хозяйству
и продовольствию Гомельского областного
исполнительного комитета
_____ Р.А. Глушко
Председатель Гомельской областной
профессиональной организации Белорусского
профсоюза работников АПК
_____ Г.Н. Заморская
Председатель Гомельского областного
Агропромышленного Союза
_____ Г.П. Трибунах