

ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Министерством культуры Республики Беларусь
и Белорусским профессиональным союзом работников культуры,
информации, спорта и туризма на 2025 - 2027 годы

ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Тарифное соглашение (далее - Соглашение) заключено между Министерством культуры Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников культуры, информации, спорта и туризма в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2025 – 2027 годы.

2. Сторонами Соглашения являются Министерство культуры Республики Беларусь (далее – Министерство) и Белорусский профессиональный союз работников культуры, информации, спорта и туризма (далее – Профсоюз) (далее – Стороны).

3. Соглашение является нормативным актом, определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2025 – 2027 годы.

4. Соглашение распространяется на Министерство, нанимателей – организации, подчиненные Министерству, структурные подразделения областных, Минского городского исполнительных комитетов, осуществляющие государственно-властные полномочия в сфере культуры (далее – управления культуры), структурные подразделения исполнительных и распорядительных органов территориальных уровней, осуществляющие государственно-властные полномочия в сфере культуры (далее - отделы, сектора культуры), нанимателей – организации, подчиненные управлениям, отделам, секторам культуры (далее – организации), на работников вышеперечисленных организаций, управлений, отделов, секторов культуры, а также на обучающихся, получающих высшее, среднее специальное, профессионально-техническое и послевузовское образование в дневной форме получения образования в учреждениях образования системы Министерства (далее – обучающиеся) – только членов Профсоюза.

Р.И.Чернецкий

Т.В.Филимонова

На государственных служащих управлений, отделов, секторов культуры действие Соглашения распространяется в части положений, не противоречащих актам законодательства, которые регулируют отношения, связанные с государственной службой в Республике Беларусь.

Действие Соглашения также распространяется на другие организации в отрасли культуры и искусства независимо от подчиненности, работники которых являются членами Профсоюза.

Министерство признает Профсоюз полномочным представителем работников и обучающихся организаций и учреждений образования в коллективных переговорах.

5. Соглашение служит основой для коллективных переговоров, заключения местных соглашений, коллективных договоров в системе Министерства и является источником регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

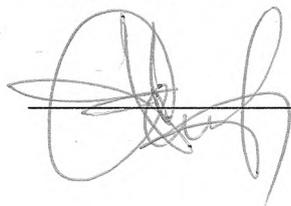
6. Нормы и гарантии, определенные настоящим Соглашением, являются обязательными минимальными для всех соответствующих организаций и не могут быть снижены. Местные соглашения, коллективные договоры могут включать дополнительные более высокие, но не ниже установленных Соглашением социальные нормы и гарантии, в том числе за счет средств организаций, полученных от осуществления приносящей доходы деятельности (далее – внебюджетные (собственные) средства), местных бюджетов, спонсоров и других источников, не запрещенных законодательством.

Руководители организаций и председатели первичных профсоюзных организаций обеспечивают выполнение в организациях принятых Сторонами обязательств по данному Соглашению.

Установленные законодательством, Соглашением полномочия профсоюзных органов не могут быть уменьшены в локальных правовых актах. Делегирование полномочий профсоюзных органов является прерогативой соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

7. Положения местных соглашений, коллективных договоров организаций, ухудшающие правовое и социально-экономическое положение работников по сравнению с законодательством, Соглашением, являются недействительными и подлежат исключению или приведению в соответствие с законодательством, Соглашением в месячный срок со дня установления несоответствия.

8. В целях предоставления работникам организаций дополнительных гарантий, обеспечения поддержки и развития материально-технической базы за счет средств местных бюджетов считать целесообразным продолжить практику заключения соглашений между соответствующими территориальными государственными органами управления и



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

территориальными организациями Профсоюза, способствовать распространению их положительного опыта.

9. В целях определения взаимных обязательств и регулирования трудовых и социально-экономических отношений между нанимателем и работающими у него работниками в лице их представительного органа – Профсоюза заключаются коллективные договоры.

Коллективный договор устанавливает дополнительные гарантии, компенсации, преимущества и более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законодательством, настоящим Соглашением с учетом особенностей деятельности конкретной организации и ее финансовых возможностей.

Сторонами коллективных договоров являются наниматель (уполномоченный им представитель) в лице руководителя организации и работники организации в лице их представительного органа.

10. Стороны договорились распространять действие коллективных договоров на нанимателя и работников – членов профсоюза.

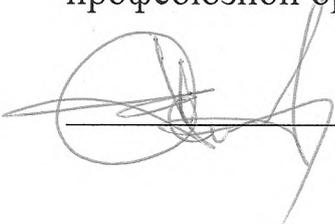
Положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации.

Действие иных положений коллективного договора, улучшающих правовое и социально-экономическое положение работников по сравнению с законодательством, применяется только в отношении членов Профсоюза.

Работники организации, не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые Профсоюзом.

11. Стороны рекомендуют заключать коллективные договоры при условии одобрения их на профсоюзных собраниях (конференциях). Неурегулированные на профсоюзных собраниях (конференциях) разногласия, которые стали основанием для отказа в подписании коллективного договора, рассматриваются в двухнедельный срок вышестоящими органами управления и вышестоящими профсоюзными органами, решение которых является окончательным.

12. Считать обязательным и необходимым заключение коллективных договоров (соглашений) в организациях, имеющих профсоюзные организации. При этом коллективный договор должен быть заключен не позднее трех месяцев с момента создания первичной профсоюзной организации.



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

В случае отсутствия в организации коллективного договора настоящее Соглашение имеет прямое действие.

13. Стороны определили состав Отраслевого Совета по трудовым и социальным вопросам для ведения переговоров по заключению Соглашения, внесению изменений и (или) дополнений в него и осуществлению контроля за ходом его выполнения.

14. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности.

Письменное требование одной из Сторон о проведении переговоров, о внесении изменений и (или) дополнений в Соглашение рассматриваются другой Стороной в двухнедельный срок.

Разногласия Сторон рассматриваются на заседании Отраслевого Совета по трудовым и социальным вопросам.

Принятые изменения и (или) дополнения в Соглашение оформляются приложением к нему и являются его неотъемлемой частью.

15. Требования о проведении переговоров по заключению Соглашения на следующий период направляются одной из Сторон не позднее, чем за два месяца до истечения срока действия Соглашения.

При заключении Соглашения срок ведения переговоров не может превышать одного месяца.

16. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании Отраслевого Совета по трудовым и социальным вопросам.

17. Соглашение вступает в силу с 1 января 2025 года и действует до подписания нового, но не более трех лет. С согласия сторон действие Соглашения может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Соглашения оформляется дополнительным соглашением к нему.

18. Проведение переговоров по заключению местных соглашений и коллективных договоров, внесение изменений и (или) дополнений в них не должно превышать двух месяцев со дня опубликования Соглашения или изменений и (или) дополнений к нему.

19. Стороны не вправе в течение срока действия настоящего Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

20. Случаи реорганизации, изменения в наименовании Сторон не влекут за собой прекращения действия настоящего Соглашения. В случае их реорганизации в период действия настоящего Соглашения, его выполнение обязательно для правопреемника в течение срока, на который оно было заключено, если Стороны не примут иного решения.

21. За уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением,



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

нарушение законодательства о труде Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

22 Стороны договорились о том, что:

22.1. Профсоюз, его организационные структуры выступают в качестве полномочных представителей работников организаций при:

разработке и заключении местных соглашений и коллективных договоров;

ведении переговоров по вопросам защиты трудовых и социально-экономических прав;

регулировании вопросов оплаты труда (размеров тарифных ставок (тарифных окладов), окладов, стимулирующих и компенсирующих выплат), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма;

определении условий охраны труда, режима труда и отдыха;

решении других вопросов социальной поддержки коллективов и отдельных работников;

22.2. непосредственно в организациях регулирование трудовых, социально-экономических отношений между работниками и нанимателем осуществляются путем заключения коллективных договоров независимо от организационно-правовых форм и форм собственности организаций;

22.3. в период действия настоящего Соглашения Стороны:

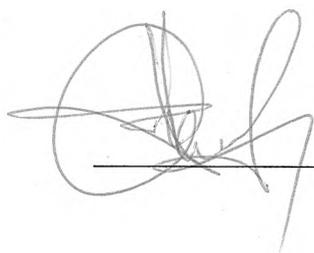
обязуются принимать все необходимые меры для разрешения споров путем переговоров на основе взаимного уважения;

руководствуются законодательством, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров.

22.4. учитывая, что обучающиеся не являются работниками организаций и не могут быть субъектами коллективных договоров, рекомендовать для обеспечения защиты их прав и социально-экономических интересов заключать соглашения между учреждениями образования и первичными профсоюзными организациями обучающихся.

23. Министерство представляет Соглашение для регистрации в Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь в месячный срок после подписания его Сторонами.

24. В целях реализации Соглашения Министерство доводит его текст, изменения в него до организаций, подчиненных Министерству, управлений, отделов, секторов культуры, а Профсоюз – до организационных структур Профсоюза.



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

ГЛАВА 2

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

25. Министерство обязуется:

25.1. при подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы работников, вопросы социальной защиты обучающихся, Соглашения, предоставлять возможность Профсоюзу принимать участие в разработке проектов указанных актов;

25.2. представлять заблаговременно на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных законодательством случаях – для согласования с Профсоюзом) проекты нормативных правовых актов, вносимых Министерством в Правительство Республики Беларусь, и ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и интересы работников и обучающихся.

При подготовке проектов нормативных правовых актов учитывать положения Соглашения.

Рекомендовать управлениям, отделам, секторам культуры, организациям осуществлять аналогичный по отношению к соответствующим органам Профсоюза порядок подготовки, согласования проектов и издания локальных правовых актов, других правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и интересы работников;

25.3. содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительных пенсий и медицинских расходов за счет средств организаций при их наличии;

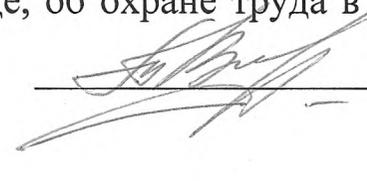
25.4. содействовать расширению участия работников во внедрении программы добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии с финансовой поддержкой государства («три плюс три») с принятием, при необходимости, дополнительных мер по активизации вовлечения работающих граждан в данную программу.

26. Профсоюз обязуется:

26.1. оказывать помощь профсоюзному активу, управлениям, отделам, секторам культуры, организациям в обучении кадров по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, консультировать по соответствующим вопросам законодательства;

26.2. организовать и координировать работу правовых и технических инспекций труда Профсоюза, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда в организациях.


Р.И.Чернецкий


Т.В.Филимонова

При необходимости информировать Министерство, управления, сектора культуры, нанимателей об итогах проверок;

26.3. осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать им мотивированные ответы на обращения, рассматривать предложения. В соответствии с законодательством по просьбе членов профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту их трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы;

26.4. разрабатывать и принимать участие в разработке рекомендаций по вопросам применения законодательства о труде в целях оказания помощи руководителям и профсоюзному активу организаций;

26.5. принимать участие в подготовке и согласовании проектов законов Республики Беларусь, декретов, указов Президента Республики Беларусь, постановлений Правительства Республики Беларусь, постановлений, приказов, инструктивных писем Министерства по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и законные интересы работников организаций.

27. Наниматели обязуются:

27.1. при осуществлении процессов разгосударствления и приватизации, ликвидации, реорганизации организаций проводить совместные с соответствующими структурами Профсоюза переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников;

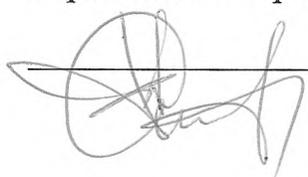
27.2. при проведении процедур банкротства субъектов хозяйствования обеспечивать первоочередную выплату заработной платы и компенсаций, предусмотренных трудовыми договорами, Соглашением и коллективными договорами;

27.3. содействовать развитию профсоюзного движения при создании новых профсоюзных организаций и привлечению в уже созданные организации профсоюза новых членов.

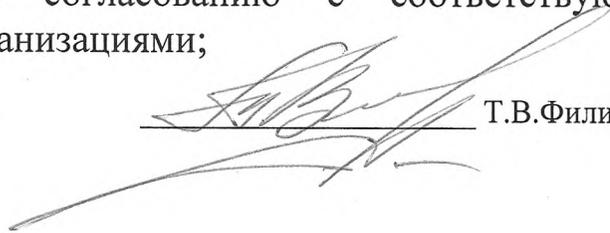
28. Стороны пришли к соглашению, что:

28.1. при реорганизации, смене формы собственности организации будут содействовать сохранению действующей профсоюзной организации;

28.2. локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых и социально-экономических прав работников организаций, принимаются соответствующими управлениями, отделами, секторами культуры и нанимателями (уполномоченными представителями нанимателя) организаций по согласованию с соответствующими первичными профсоюзными организациями;



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

28.3. обеспечить возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников, представителей другой Стороны;

28.4. систематически проводить встречи представителей Профсоюза с работниками организаций по вопросам реализации законодательства о труде, об охране труда, социальном партнерстве. Обеспечивать оперативное информирование работников организаций о принимаемых мерах по улучшению их социально-экономического положения;

28.5. не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда в организациях по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях Президиума Центрального комитета Профсоюза с участием представителей Министерства;

28.6. в целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создавать в организациях комиссии по трудовым спорам;

28.7. работники имеют право на получение от нанимателей правовой информации и консультаций, касающихся трудовых и связанных с ними отношений, в том числе по заявлению получать такую информацию в письменном виде в сроки, установленные законодательством;

28.8. Стороны оказывают содействие в создании первичных профсоюзных организаций в организациях как государственной, так и частной форм собственности, в том числе в организациях с иностранными инвестициями, а также по заключению в трудовых коллективах коллективных договоров;

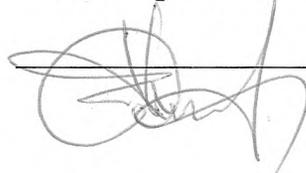
28.9. в целях совершенствования взаимодействия в рамках социального партнерства руководители профсоюзных органов различных уровней принимают участие в работе коллегий отраслевых органов государственного управления, органов управления предприятий и организаций.

ГЛАВА 3 ОПЛАТА ТРУДА

29. Министерство и Профсоюз будут принимать необходимые меры:

29.1. по повышению уровня заработной платы и сокращению количества организаций, имеющих среднюю заработную плату ниже уровня 150 процентов минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь;

29.2. для обеспечения поддержания уровня соотношения заработной платы работников бюджетных организаций и иных организаций,



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, и заработной платы работников в целом по республике до уровня не ниже 80 процентов;

29.3. для обеспечения своевременной выплаты в организациях заработной платы, пособий в установленном законодательством, местными соглашениями, коллективными договорами порядке;

29.4. для обеспечения размера заработной платы работников не ниже 100 процентов к соответствующему периоду прошлого года;

29.5. добиваться повышения размера оплаты труда работников организаций, в том числе путем ее совершенствования, а также направления на эти цели средств, сэкономленных в ходе оптимизации бюджетных расходов;

29.6. по повышению статуса работников отрасли, в том числе все возможные меры в части увеличения выделения бюджетных и внебюджетных (собственных) средств на оплату труда.

30. Министерство обязуется:

30.1. совершенствовать типовые штаты и штатные нормативы численности организаций сферы культуры;

30.2. при введении новых условий оплаты труда, внесении изменений и дополнений в законодательство о труде оперативно доводить их до сведения и для применения в работе;

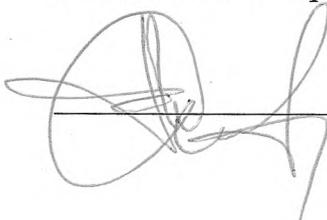
30.3. по мере необходимости своевременно разрабатывать и направлять разъяснения по вопросам нормирования и оплаты труда работников культуры и искусства.

31. Стороны пришли к соглашению:

31.1. все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления стимулирующих выплат и оказание материальной помощи решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с соответствующей первичной профсоюзной организацией;

31.2. порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления стимулирующих и компенсирующих выплат, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам организаций устанавливаются коллективными договорами либо соответствующими положениями, которые разрабатываются непосредственно в организациях, утверждаются руководителем и согласовываются с первичной профсоюзной организацией после их одобрения на профсоюзном собрании (конференции) и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Надбавка за работу в отрасли устанавливается работникам бюджетных организаций культуры от оклада в размере не менее



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

установленного законодательством значения процента, согласно которому формируется объем средств, направляемых на указанную надбавку;

31.3. выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, оказание материальной помощи, единовременная выплата на оздоровление осуществляются на основании приказов нанимателей, согласованных с председателем первичной профсоюзной организации;

31.4. внебюджетные (собственные) средства организации, используемые на стимулирование качественного труда и выплаты социального характера, расходуются по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации.

Внебюджетные (собственные) средства бюджетных организаций в части сумм превышения доходов над расходами используются на дополнительное премирование работников по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации;

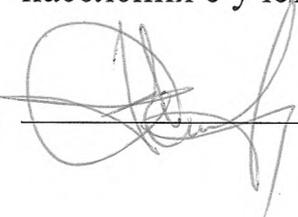
31.5. осуществлять дополнительное премирование работников бюджетной организации из внебюджетных (собственных) средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, при условии отсутствия просроченной кредиторской задолженности бюджетной организации по платежам в бюджет, государственные внебюджетные фонды, оплате за товары (работы, услуги).

Осуществлять дополнительные стимулирующие выплаты работникам государственных организаций культуры, которым оказывается поддержка за счет средств бюджета, при условии наличия чистой прибыли и в порядке, установленном законодательством;

31.6. по наиболее востребованным в организации специальностям устанавливать единовременные выплаты лицам, достигшим общеустановленного пенсионного возраста, при заключении ими контракта, размер определяется в зависимости от срока заключаемого контракта. Порядок, условия и размер выплат, а также наиболее востребованные в организации специальности определяется коллективным договором;

31.7. не допускать снижения размеров оплаты труда, в том числе стимулирующих выплат, установленных по занимаемым должностям служащих (профессиям рабочих), работникам после достижения ими общеустановленного пенсионного возраста;

31.8. суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь от 21 декабря 1990 года № 476-ХІІ «Об индексации доходов населения с учетом инфляции»;



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

31.9. выплату заработной платы производить регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, трудовом договоре (контракте), но не реже двух раз в месяц. Выплату заработной платы за отработанный месяц производить не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным;

31.10. выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска. В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска работник вправе перенести трудовой отпуск на другое время текущего рабочего года, определяемое по договоренности между работником и нанимателем;

31.11. принимать срочные меры по обеспечению выплаты заработной платы в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 27 ноября 1995 г. № 483 «Об обеспечении своевременной выплаты заработной платы»;

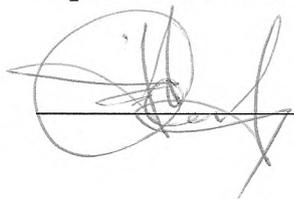
31.12. в случае задержки выплаты заработной платы, среднего заработка за время трудового отпуска и других выплат по вине нанимателя причитающаяся работникам сумма индексируется в порядке и размерах, определенных коллективным договором, но не менее, чем предусмотрено законодательством;

31.13. выплачивать при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), не позднее дня увольнения.

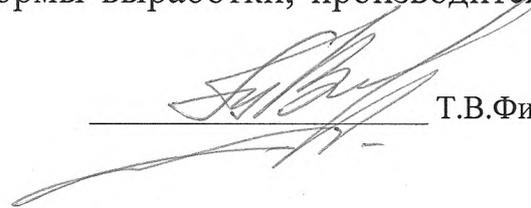
Выплаты, установленные системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период, производить в порядке, установленном локальными правовыми актами, не позднее дня выплаты заработной платы за отчетный период работникам организации.

При невыплате по вине нанимателя причитающихся сумм выплат работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день их задержки;

31.14. при временном переводе работника на другую работу в связи с простоем оплату труда производить по выполняемой работе. При этом при временном переводе на нижеоплачиваемую работу за работниками, выполняющими нормы выработки или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе, а работникам, не выполняющим нормы выработки, производится оплата



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

труда по выполняемой работе, но не ниже тарифной ставки (тарифного оклада), оклада;

31.15. в случаях вынужденного простоя не по вине работника из-за временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т.д.), а также в связи с эпидемиологической обстановкой (отмена учебных занятий, мероприятий, концертов, спектаклей, показов фильмов) оплату простоя работникам производить в размере 100 процентов тарифной ставки (тарифного оклада), оклада за весь период остановки производства в порядке, определяемом коллективным договором;

31.16. привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, местными соглашениями, коллективными договорами, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса Республики Беларусь) с оформлением приказа руководителя организации, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

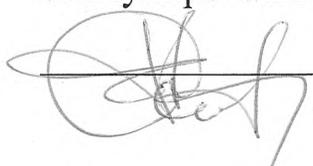
Наниматель обязан предоставить работнику полный день отдыха вне зависимости от того, сколько времени работник работал в свой выходной день;

31.17. порядок присвоения квалификационных категорий работникам организаций определяется коллективными договорами, нанимателем в соответствии с квалификационными справочниками, утвержденными в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь, нормативными правовыми актами, регламентирующими деятельность работников по отдельным должностям служащих;

31.18. принимать меры по совершенствованию оплаты труда коммерческих организаций: рабочих - сдельщиков на основе введения прогрессивно возрастающих до 10 процентов расценок за увеличение производства продукции, а для рабочих-повременщиков – на основе повышения до 10 процентов тарифной ставки (тарифного оклада) присвоенного разряда.

Введение прогрессивно возрастающих расценок и повышенных тарифных ставок и тарифных окладов до указанных размеров повышения осуществлять при условии фактического улучшения эффективности хозяйствования и зарабатывания средств на эти цели соответствующим участком производства;

31.19. изменять формы, системы оплаты труда и материального стимулирования, нормирования, установление надбавок и доплат



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

работникам, а также снижать размеры и прекращать выплаты в организациях в соответствии с законодательством по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Об изменении указанных условий работники должны быть извещены письменно не позднее чем за один месяц;

31.20. при введении новых условий оплаты труда не допускается снижение размеров заработной платы работников на момент их введения;

31.21. оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии с законодательством;

31.22. за нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных коллективными договорами, соглашениями, уполномоченные должностные лица нанимателя несут ответственность в соответствии с законодательством.

Персональная ответственность руководителя организации за несвоевременность выплаты заработной платы работникам предусматривается в трудовом договоре (контракте), заключаемом с ним органом, уполномоченном управлять государственным имуществом;

31.23. рекомендовать нанимателям и первичным профсоюзным организациям постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

ГЛАВА 4 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

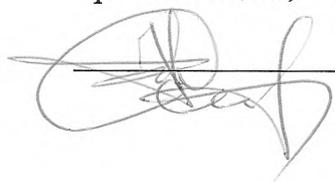
32. Министерство обязуется:

32.1. не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в организациях, создавать новые рабочие места, а в случае необходимости принимать меры по переподготовке кадров.

Рекомендовать предусматривать в местных соглашениях меры по переподготовке и трудоустройству кадров, а также меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по должностям служащих (профессиям рабочих), востребованным в организации;

32.2. уведомлять Профсоюз и соответствующие первичные профсоюзные организации не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации организаций, полной или частичной приостановке работы, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда;

32.3. рассматривать вопросы ликвидации или реорганизации организаций, полной или частичной приостановки их работы с участием



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

Профсоюза в целях выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

33. Профсоюз обязуется:

33.1. осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, предоставлением высвобождаемым работникам соответствующих гарантий и компенсаций;

33.2. не снимать с профсоюзного учета работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, вплоть до их трудоустройства (но не более одного года);

33.3. представлять интересы членов Профсоюза при ликвидации организаций, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых споров и принимать меры по защите законных прав работников.

34. Стороны пришли к соглашению:

34.1. не допускать увольнения по сокращению численности или штата работников, имеющих право остаться на работе в соответствии с законодательством, а также лиц предпенсионного возраста (за пять лет до общеустановленного пенсионного возраста), добросовестно работающих, не допускающих нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и не имеющих дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта;

34.2. не допускать увольнения по сокращению численности или штата, а также по истечении срока контракта одновременно двух работников из одной семьи, работников, воспитывающих детей в неполных семьях (одиноким родители, опекуны), многодетных матерей (отцов), лиц, избранных в состав профсоюзных органов, за исключением нарушителей производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины;

34.3. принимать меры по повышению престижа рабочих профессий и сокращению дефицита кадров рабочих профессий;

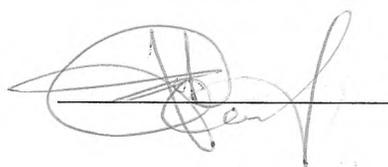
34.4 отдавать предпочтение в оставлении на работе при равной производительности и квалификации лицам, предусмотренным в статье 45 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также:

имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса о браке и семье);

родителям, опекунам, попечителям, усыновителям (удочерителям), воспитывающим детей-инвалидов;

попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

имеющим трех и более детей;



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

одному из работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;

работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей, супруги которых призваны на срочную военную службу (на период срока службы);

лицу, избранному председателем первичной профсоюзной организации;

работникам, обучающимся в заочной форме получения образования по направлению данной организации;

работникам предпенсионного возраста (за пять лет до общеустановленного пенсионного возраста);

опекунам;

не имеющим в составе семьи членов с самостоятельным заработком; ветеранам боевых действий на территории других государств;

34.5. предоставлять работнику в период срока уведомления об увольнении в связи с ликвидацией организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращения численности или штата работников, а также в период уведомления нанимателя о нежелании продолжить трудовые отношения время для решения вопроса о дальнейшем трудоустройстве у другого нанимателя один свободный день в неделю с сохранением заработной платы;

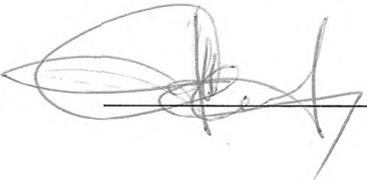
34.6. предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению численности или штата, возвращаться в организации при появлении вакансий;

34.7. оказывать помощь высвобождаемым работникам в трудоустройстве или переобучении при сокращении численности (штата), ликвидации организации;

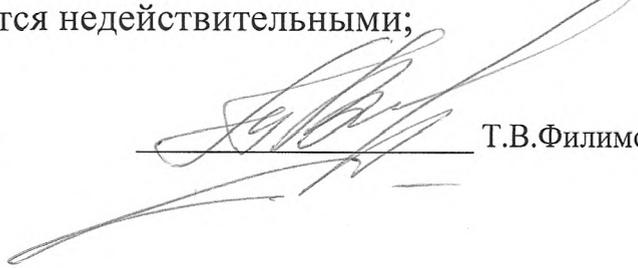
34.8. нести ответственность за обеспечение занятости работников и молодых специалистов, молодых рабочих (служащих), принятых на работу после окончания высших и средних специальных учебных заведений;

34.9. применять гибкие формы занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, домашний труд и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет;

34.10. условия трудового договора (контракта), ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством о труде и настоящим Соглашением, являются недействительными;



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

34.11. наниматель (уполномоченный представитель нанимателя) обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными правовыми актами в сфере трудовых отношений;

34.12. заключение контрактов с работниками, с которыми трудовые договоры были заключены на неопределенный срок, осуществляется только в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за месяц до заключения контракта;

34.13. в заключаемом с работником контракте предусматривать дополнительные меры стимулирования труда работника:

повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством, а для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, – надбавка в размере не менее 50 процентов оклада (при наличии бюджетных средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год);

дополнительный поощрительный отпуск до пяти календарных дней, но не менее трех календарных дней (за исключением работников учреждений образования сферы культуры);

другие социальные льготы;

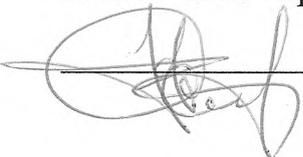
34.14. наниматели при отсутствии финансовых средств для установления дополнительных мер стимулирования труда согласно статье 261² Трудового кодекса Республики Беларусь воздерживаются от заключения контрактов и осуществляют перевод работников на бессрочный трудовой договор в соответствии со статьей 261⁴ Трудового кодекса Республики Беларусь;

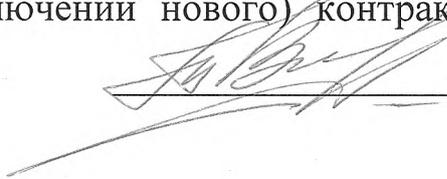
34.15. содержание контракта работника, являющегося членом профсоюза, согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации;

34.16. одновременно с уведомлением о намерении нанимателя перевести работника на контракт или заключить с ним новый контракт вручать работнику проект контракта;

34.17. категории работников, на которых не распространяется контрактная форма найма, определяются с участием первичной профсоюзной организации;

34.18. с председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, при переводе на контрактную форму найма или при продлении (заключении нового) контракта, заключать


Р.И.Чернецкий


Т.В.Филимонова

(продлевать) с ним контракт на срок не менее его выборных полномочий. Расторжение контракта по инициативе нанимателя с таким работником, за исключением случаев, вызванных его виновными действиями, допускается только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

34.19. каждая из сторон, заключившая трудовой договор (контракт), не позднее, чем за один месяц до истечения срока его действия должна письменно предупредить другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

34.20. в местных соглашениях и коллективных договорах предусматриваются причины расторжения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника до истечения месячного срока предупреждения;

34.21. в коллективных договорах должен предусматриваться следующий перечень уважительных причин, по которым работник имеет право досрочно расторгнуть контракт по его требованию:

беременность;

необходимость ухода за больным членом семьи (согласно медицинскому заключению);

перевод одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность;

переезд на постоянное место жительства в другую местность;

наличие у женщины детей до пяти лет;

зачисление на дневную форму получения образования;

состояние здоровья (согласно медицинскому заключению);

призыв на военную службу;

поступление на военную службу по контракту;

назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;

избрание на выборную должность;

трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку;

другие случаи, предусмотренные коллективным договором, соглашением.

При этом наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления, досрочно расторгает трудовой договор (контракт) при наличии вышеназванных обстоятельств, исключая или значительно затрудняющих продолжение работы;

34.22. осуществлять продление контрактов с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими на дату истечения

 Р.И.Чернецкий

 Т.В.Филимонова

контракта не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их согласия - на срок до истечения максимального срока действия контракта;

34.23. осуществлять продление контрактов с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими на дату истечения контракта не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их согласия:

- на срок до истечения максимального срока действия контракта – с матерью (отцом, опекуном, усыновителем, попечителем) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет;

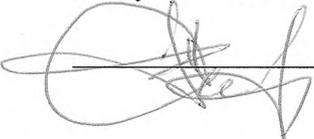
- на срок до истечения максимального срока действия контракта – с матерью (отцом) в неполных семьях (одиноким родителем, матери, отцы, расторгнувшие брак) – до достижения детьми (младшим из них) возраста 16 лет;

- на период получения детьми общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего образования в дневной форме получения первого образования – с лицами, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся дети;

34.24. по истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон заключать новый контракт на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – на срок не менее трех лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года;

34.25. заключение (продление) контрактов с работниками, которым осталось пять и менее лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими на дату истечения контракта не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, осуществляется на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста;

34.26. заключение нового контракта с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (-щим) нарушений производственно-технологической,


Р.И.Чернецкий


Т.В.Филимонова

трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющей (-щим) на дату истечения контракта не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, на максимальный срок с ее (его) согласия;

34.27. с согласия работника продлевать срок действия контракта либо заключать новый контракт:

1) с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до окончания указанных отпусков;

2) с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет;

34.28. контракт с беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон;

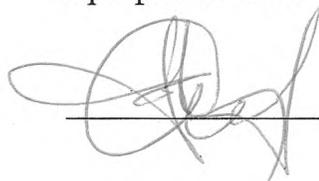
34.29. продление контракта (в рамках максимального срока), срок действия которого истекает в период временной нетрудоспособности работника, осуществляется по заявлению работника на срок не менее чем до окончания его временной нетрудоспособности;

34.30. по окончании срока действия контракта наниматель вправе заключать с письменного согласия работников, не допускающих нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, проработавших у данного нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок, при этом не снижая работнику достигнутый размер оплаты труда;

34.31. не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов;

34.32. работники, которые получили уведомление руководства о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, должны выполнять свои функциональные обязанности, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, и им гарантируются условия оплаты труда в соответствии с законодательством;

34.33. расторжение трудового договора по инициативе нанимателя осуществлять только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации, за исключением расторжения трудового



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

договора по основаниям, предусмотренным абзацами третьим, седьмым и восьмым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь;

34.34. не допускать привлечение работников к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), за исключением случаев, предусмотренных законодательством;

34.35. не допускать заключения договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые в соответствии с законодательством о труде должны осуществляться на основании трудового договора;

34.36. в случае направления нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда) по профессии рабочего, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда или с его указанием, указанным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществлять выплату заработной платы из расчета тарифной ставки первого разряда, установленной в организации, но не менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения;

34.37. зачет в стаж работы в организации времени обучения по специальности, должности служащего (профессии рабочего), по которой работник работает в этой организации, а также периода срочной военной службы в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором.

ГЛАВА 5 РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

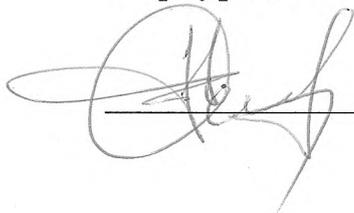
35. Режим рабочего времени в организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

36. Для работников организаций продолжительность ежедневной работы (смены) определяется трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка или графиками работ (сменности).

37. Стороны признают продолжительность рабочей недели с нормальными условиями труда не более 40 часов в неделю, для педагогических работников – 36 часов в неделю.

38. К сверхурочным работам работники привлекаются с их письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных статьей 121 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Женщины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), и инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия, причем



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

инвалиды только в случае, когда такие работы не запрещены им индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов.

Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь.

39. Продолжительность основного отпуска работников организаций составляет 24 календарных дня.

40. По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

41. Наниматель может с согласия работника при наличии обстоятельств, определенным коллективным договором, отозвать работника из трудового отпуска.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску на следующий рабочий год либо заменяется денежной компенсацией, если иное не предусмотрено коллективным договором.

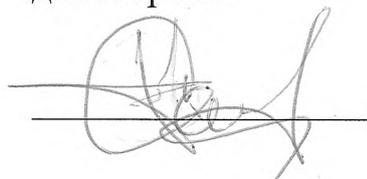
42. Часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающая 21 календарный день, по соглашению между работником и нанимателем может быть заменена денежной компенсацией.

Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам, признанными инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается.

43. Очередность предоставления трудовых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым нанимателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией, либо нанимателем по согласованию с работником в случае отсутствия Профсоюза.

44. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время в соответствии с законодательством о труде, а также следующим категориям работников:

- работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- женщинам (мужчинам), воспитывающим детей в неполных семьях (одиноким родители, разведенные, опекуны);
- в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором.



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

45. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение в период, не совпадающий с трудовым отпуском, ему предоставляется трудовой отпуск, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

46. Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме независимо от периода работы перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

47. Наниматель не вправе принудить работников без их согласия к уходу в отпуск без сохранения заработной платы.

48. На время социальных отпусков за работником сохраняется прежняя работа, а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь или коллективным договором, – средний заработок.

49. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 15 календарных дней до его начала.

50. В коллективных договорах, кроме предусмотренных статьей 171 Трудового кодекса Республики Беларусь, определять иные случаи переноса или продления трудового отпуска в течение текущего рабочего года.

51. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с законодательством.

52. Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день, и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в организациях определяются коллективными или трудовыми договорами, нанимателем.

Дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день в бюджетных организациях предоставляются в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 марта 2008 года № 408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день». Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем определяется в приложениях к коллективному договору.

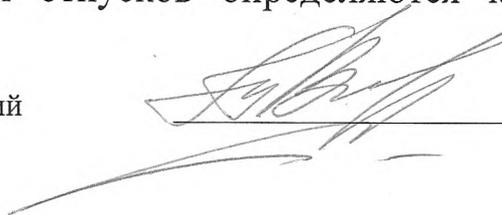
53. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих мест по условиям труда предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется отпуск за особый характер работы.

54. Организации за счет собственных средств могут устанавливать дополнительные поощрительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами.



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

55. В случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, иными локальными правовыми актами, трудовым договором, как правило, при предоставлении трудового отпуска (при разделении его на части – при предоставлении одной из частей) наниматель обязан один раз в календарном году производить единовременную выплату на оздоровление в порядке и размере, определяемых законодательством, коллективным договором, иными локальными правовыми актами, трудовым договором.

56. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день. В коллективном договоре, ином локальном правовом акте может предусматриваться оплата при предоставлении указанного дня.

57. Помимо случаев, установленных Трудовым кодексом Республики Беларусь, работникам организаций предоставляется социальный отпуск с сохранением за ними среднего заработка в случаях:

регистрации заключения брака – до трех календарных дней;

рождения ребенка – до трех календарных дней;

смерти близких родственников (членов семьи) – до трех календарных дней;

при переезде на новое место жительства – до трех календарных дней;

в первый день учебного года (школьная линейка) – для родителей детей, обучающихся в учреждениях общего среднего образования (1 класс) – один календарный день;

для родителей детей, обучающихся в выпускных классах учреждений общего среднего образования, для участия в выпускных мероприятиях (выпускная линейка) – один календарный день;

ветеранам боевых действий на территории других государств – ежегодно 15 февраля;

при вступлении в брак детей – до трех календарных дней;

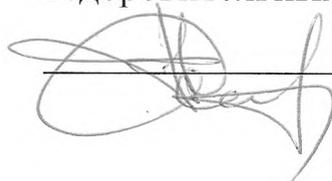
в день проводов сына на срочную военную службу;

других, предусмотренных коллективным договором. Коллективный договор должен содержать исчерпывающий перечень уважительных причин.

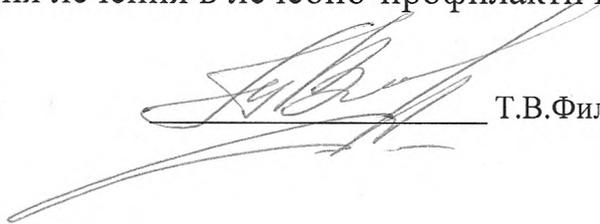
58. По письменному заявлению работника наниматель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым причинам:

работа над диссертацией, дипломной работой;

необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

необходимость ухода за больным членом семьи на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;

бракосочетание внуков работника;

рождение внуков;

в первый день учебного года (школьная линейка) – для работников, чьи внуки поступают на обучение в учреждения общего среднего образования (1 класс);

для участия в выпускных мероприятиях (выпускная линейка) – для работников, чьи внуки обучаются в выпускных классах учреждений общего среднего образования;

иные случаи, предусмотренные в коллективных договорах, соглашениях.

Продолжительность отпусков определяется коллективными договорами организаций, а также в индивидуальном порядке по соглашению сторон (30 календарных дней и более в календарный год).

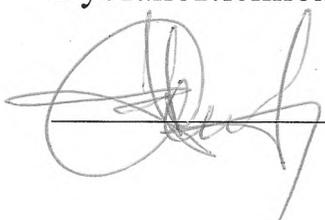
59. Работникам с их согласия предоставляются отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (тарифного оклада), оклада при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением.

ГЛАВА 6 ОХРАНА ТРУДА

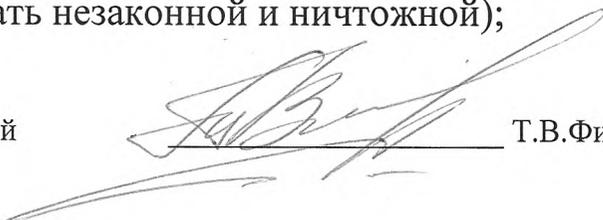
60. Министерство обязуется осуществлять:

60.1. управление деятельностью организаций по вопросам охраны труда посредством реализации полномочий собственника с анализом эффективности работы организаций в области охраны труда и выработкой предложений по ее повышению;

60.2. разработку и принятие в пределах своей компетенции типовых инструкций по охране труда, других технических нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда, по согласованию с Министерством труда и социальной защиты, другими республиканскими органами государственного управления, осуществляющими регулирование и управление в соответствующих сферах деятельности (процедуру принятия (отмены) Министерством типовых инструкций по охране труда, других технических нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда, без согласования с Профсоюзом в установленном порядке считать незаконной и ничтожной);



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

60.3. анализ в организациях результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, разработку и реализацию мер по их профилактике;

60.4. разработку и обеспечение функционирования систем управления охраной труда, предусматривающих в том числе взаимодействие в области охраны труда с организациями;

60.5. организацию обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда руководителей и специалистов организаций;

60.7. организацию проведения научно-исследовательских работ по вопросам условий и охраны труда в пределах своей компетенции;

60.8. информационное обеспечение организаций по вопросам охраны труда;

60.9. пропаганду и распространение передового опыта в области охраны труда в организациях, в том числе проведение смотров-конкурсов на лучшую организацию работы по охране труда;

60.10. международное сотрудничество по вопросам охраны труда в пределах своей компетенции;

60.11. иные полномочия в области охраны труда, предусмотренные законодательством.

61. Стороны пришли к соглашению:

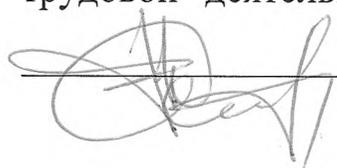
61.1. осуществлять сотрудничество по вопросам совершенствования нормативной правовой базы в области охраны труда;

61.2. содействовать реализации в организациях профилактических мер, направленных на предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, обеспечению работников средствами индивидуальной защиты, отвечающих требованиям качества и защитным свойствам;

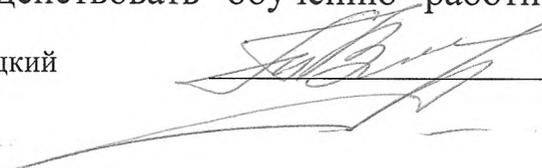
61.3. способствовать внедрению и совершенствованию созданных в организациях систем управления охраной труда, обеспечивающих идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, определение мер управления профессиональными рисками и анализ их результативности, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

61.4. совершенствовать работу по созданию здоровых и безопасных условий труда, соблюдению производственно-технологической дисциплины и безопасности производственной деятельности и профилактике производственного травматизма в рамках Концепции «нулевого травматизма»;

61.5. проводить разъяснительную работу в трудовых коллективах по вопросам личной безопасности и состоянию здоровья в процессе их трудовой деятельности, содействовать обучению работников методам



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

оказания первой помощи при состояниях, представляющих угрозу для жизни и (или) здоровья человека;

61.6. обеспечивать в рамках компетенции финансирование мероприятий по охране труда;

61.7. совершенствовать систему аттестации рабочих мест по условиям труда, в том числе развивать автоматизированные системы учета и анализа данных по вопросам условий и охраны труда;

61.8. осуществлять в организациях контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов;

61.9. учитывать положительный международный опыт в области охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

62. Наниматели обязаны:

62.1. обеспечивать безопасность при эксплуатации территории, капитальных строений (зданий, сооружений), изолированных помещений, оборудования, ведении технологических процессов и применении в производстве материалов, химических веществ.

Если территория, капитальное строение (здание, сооружение), изолированное помещение, оборудование используются несколькими работодателями, то обязанности по обеспечению требований по охране труда исполняются ими совместно на основании письменного соглашения;

62.2. принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работающих при возникновении таких ситуаций, оказанию потерпевшим при несчастных случаях на производстве необходимой помощи, их доставке в организацию здравоохранения;

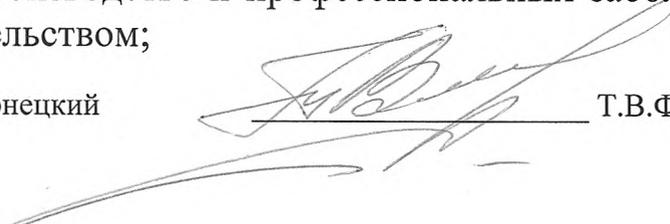
62.3. осуществлять обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда;

62.4. информировать работающих о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда;

62.5. обеспечивать в порядке, установленном законодательством, расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, техническое расследование причин аварий, инцидентов на опасных производственных объектах, разработку и реализацию мер по их профилактике и предупреждению;

62.6. осуществлять обязательное страхование работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;


Р.И.Чернецкий


Т.В.Филимонова

62.7. обеспечивать допуск должностных лиц контролирующих (надзорных) органов, уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства об охране труда (далее - проверяющие), к проверке и представлять необходимые для проверки документы, а также допускать проверяющих для обследования территорий и помещений, транспортных средств и иных объектов, используемых для осуществления деятельности;

62.8. предоставлять по запросу контролирующих (надзорных) органов информацию и (или) документы, ведение которых предусмотрено законодательством об охране труда, или сообщать об их отсутствии;

62.9. не допускать к работе, отстранять от работы в соответствующий день (смену), не допускать к выполнению работ (оказанию услуг), отстранять от выполнения работ (оказания услуг) работающего, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работ (оказанию услуг);

62.10. возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работающих, в соответствии с законодательством;

62.11. в случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием предоставить работнику с его согласия работу в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии (при уменьшении размера заработной платы на новом месте работы – с сохранением среднего заработка по прежнему месту работы в течение не менее одного месяца со дня предоставления) или обеспечить за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, направление работника на переподготовку, профессиональную подготовку с сохранением на период получения образования среднего заработка, а при необходимости – его реабилитацию;

62.12. выплатить выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям пунктов 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь;

62.13. производить выплату из средств нанимателя:

62.13.1. семье погибшего по вине нанимателя на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

62.13.2. работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, – единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

62.13.3. по согласию сторон коллективного договора – в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника.

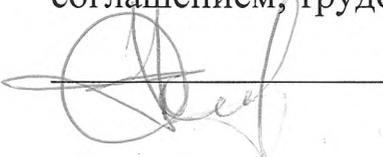
Порядок и условия выплаты материальной помощи, в том числе ее выплаты частями, определяются коллективным договором;

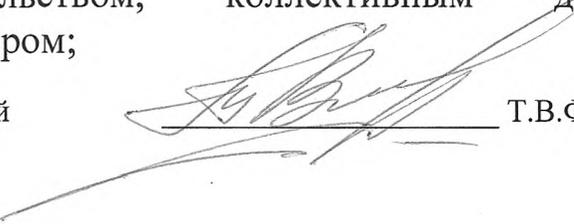
62.14. не препятствовать работающим в реализации их права на охрану труда;

62.15. признать право работников на отказ от выполнения порученной работы (оказания услуг) в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья их и окружающих, не предоставления им средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, приостановления и запрещения проведения работ органами, уполномоченными на осуществление контроля (надзора); работникам до устранения нарушений или до создания новых рабочих мест предоставить другую работу, соответствующую их квалификации, либо, с согласия работников, работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца; при необходимости обеспечить направление работников на переподготовку, профессиональную подготовку с сохранением на период получения образования среднего заработка. При отсутствии возможности выполнить указанные мероприятия - осуществить в размере установленной работникам тарифной ставки (тарифного оклада), оклада оплату за простой из-за возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья работников и окружающих; непредоставления средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда; приостановления и запрещения проведения работ органами, уполномоченными на осуществление контроля (надзора);

62.16. обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям по охране труда;

62.17. обеспечивать режим труда и отдыха работников, установленного законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором;


Р.И.Чернецкий


Т.В.Филимонова

62.18. предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением и (или) выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, необходимые средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами;

62.19. осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда работниками;

62.20. не допускать к работе, отстранять от работы в соответствующий день (смену) работника, не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда, не использующего средства индивидуальной защиты, не прошедшего медицинский осмотр, в случаях и порядке, предусмотренных законодательством (при отстранении от работы работника, не прошедшего не по его вине инструктаж, проверку знаний по охране труда либо не прошедшего медицинский осмотр в порядке, предусмотренном законодательством, производить ему оплату в размере среднедневной заработной платы за каждый день отстранения от работы);

62.21. принимать локальные правовые акты, содержащие требования по охране труда;

62.22. обеспечивать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;

62.23. осуществлять контроль за уровнями и концентрациями вредных производственных факторов;

62.24. разрабатывать, внедрять и поддерживать функционирование системы управления охраной труда, обеспечивающей идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, определение мер управления профессиональными рисками и анализ их результативности, разработку и реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

62.25. пропагандировать и внедрять передовой опыт безопасных методов и приемов труда и сотрудничества с работниками, их полномочными представителями в области охраны труда;

62.26. организовать в соответствии с установленными нормами санитарно-бытовое обеспечение, медицинское обслуживание работников;

62.27. организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и предсменных (перед началом работы, смены) медицинских осмотров либо освидетельствования некоторых категорий работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья;



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

62.28. выделять в необходимых объемах финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, планами мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

62.29. назначать должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда и осуществление контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в организации и структурных подразделениях, а также при выполнении отдельных видов работ;

62.30. исполнять представления технических инспекторов труда Профсоюза;

62.31. рассматривать рекомендации общественных инспекторов труда и информировать Профсоюз о результатах их рассмотрения в установленный в них срок;

62.32. исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда: Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» и др.;

62.33. при отсутствии в нормативных правовых актах, в том числе технических нормативных правовых актах, требований по охране труда принимать необходимые меры, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности работающих в процессе трудовой деятельности;

62.34. совместно с профсоюзными органами на местах осуществлять:

62.34.1. формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда;

62.34.2. организацию работы уполномоченных лиц по охране труда;

62.34.3. проведение общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда;

62.34.4. контроль за соблюдением нормативных правовых актов по охране труда;

62.35. оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда, иных уполномоченных лиц по охране труда работников организаций, создании условий для их эффективной работы и реализации мер морального и материального поощрения в соответствии с коллективными договорами (освобождение от основной работы для выполнения общественных обязанностей с сохранением среднего заработка, предоставлением дополнительных дней к отпуску и пр.).

63. Профсоюз обязуется:

63.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда через технических инспекторов труда,


Р.И.Чернецкий


Т.В.Филимонова

общественных инспекторов по охране труда, других уполномоченных представителей профсоюзов;

63.2. отстаивать права работников на здоровые и безопасные условия труда, материальные интересы лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, членов их семей;

63.3. оказывать методическую помощь в обучении общественных инспекторов по охране труда;

64. Профсоюз имеет право участвовать:

64.1. в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

64.2. в проведении экспертизы безопасности условий труда проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектов, а также проектируемых и эксплуатируемых механизмов и инструментов;

64.3. в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном законодательством;

64.3. в разработке нормативных правовых актов по охране труда;

64.4. других мероприятиях, предусмотренных законодательством.

ГЛАВА 7

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ

65. Министерство обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников организаций.

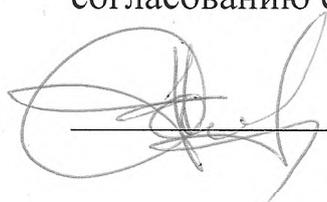
66. Профсоюз обязуется способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников организаций, в том числе на базе организаций Унитарного предприятия «Белпрофсоюзкурорт» и Туристско-экскурсионного унитарного предприятия «Беларустурист», добиваться ими предоставления скидок для членов Профсоюза и их детей.

67. Стороны пришли к соглашению:

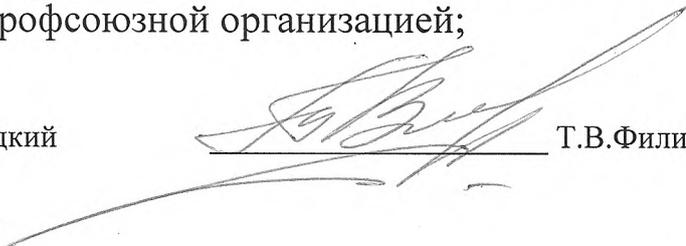
67.1. ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работникам организаций и информировать друг друга;

67.2. учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производится совместным решением нанимателя и профсоюзного комитета в соответствии с законодательными актами.

Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные нанимателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией;



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

67.3. при увольнении работников в связи с сокращением численности или штата работников за уволенными работниками сохраняется право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий до даты трудоустройства в другую организацию;

67.4. председатели первичных профсоюзных организаций, их заместители включаются в составы ректоратов, советов, комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников;

67.5. содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов;

67.6. содействовать проведению республиканских отраслевых спартакиад и туристических слетов, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, а также обеспечения участия сборных команд работников организаций в республиканских межотраслевых спартакиадах и туристических слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях;

67.7. содействовать закреплению ветеранов отрасли и Профсоюза за организациями, в которых они работали и с которыми утратили связь;

67.8. содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и Профсоюза на республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

68. Стороны также пришли к соглашению, что наниматели:

68.1. содействуют организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников и обучающихся.

В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников организации на правах ее членов включают представителей первичной профсоюзной организации;

68.2. сохраняют за работником в случае его увольнения по сокращению численности или штата право пользования детскими дошкольными учреждениями, оздоровительными лагерями и другими социальными льготами до момента последующего трудоустройства, но не более одного года;

68.3. осуществляют создание условий для обеспечения работников организаций горячим питанием и удешевления его стоимости;

68.4. предусматривают в коллективных договорах:

68.4.1. меры морального и материального стимулирования работников, ведущих здоровый образ жизни, занимающихся физической культурой и спортом (в том числе отказ от курения, регулярное прохождение диспансеризации, вакцинации, принимающих активное участие в проводимых культурно-массовых и спортивно-массовых мероприятиях и представляющих интересы организации, учреждения,



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

предприятия). При этом материальное стимулирование таких работников осуществляется за счет внебюджетных (собственных) средств организаций;

68.4.2. дополнительные трудовые и социально-экономические гарантии для молодежи;

68.4.3. меры адресной социальной поддержки ветеранов, неработающих пенсионеров, ранее работавших в организации;

68.4.4. развитие системы стимулирования и поощрения работников за высокие достижения в области качества;

68.4.5. гарантии по постоянному повышению квалификации работников;

68.4.6. обязанность работников оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле 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;

68.4.7. порядок исполнения положений коллективного договора, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством или сверх размеров, предусмотренных законодательством, в случае невозможности их реализации в срок, определенный коллективным договором, по причинам экономического, производственного, организационного характера;

68.4.8. ограничение материальной ответственности работника за ущерб, причиненный нанимателю по его вине, за исключением случаев, предусмотренных статьей 404 Трудового кодекса Республики Беларусь;

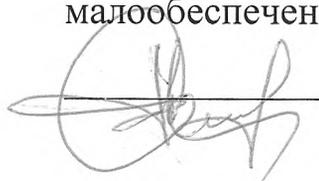
68.4.9. меры стимулирующего характера для работников, повышающих свою квалификацию по профилю организации;

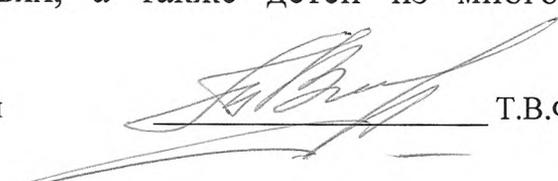
68.5. коммерческих организаций могут в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, трудовом договоре (контракте), установить дополнительные гарантии и компенсации работникам организации для:

68.5.1. оказания помощи неработающим пенсионерам, многодетным и малообеспеченным семьям;

68.5.2. предоставления дополнительной денежной помощи и приобретения путевок работникам и их детям в оздоровительные учреждения;

68.5.3. содействия приобретению и удешевлению путевок для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, воспитывающихся в опекунских и приемных семьях, а также детей из многодетных и малообеспеченных семей;


Р.И.Чернецкий


Т.В.Филимонова

68.5.4. предоставления социальных отпусков с сохранением заработной платы и свободных от работы дней женщинам, воспитывающим детей;

68.5.5. оплаты отпусков в связи с получением образования в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования;

68.5.6. приобретения новогодних подарков детям;

68.5.7. проведения культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий;

68.5.8. приобретения необходимых медикаментов работающим инвалидам, получившим травму, профессиональное заболевание или другое повреждение здоровья в организации;

68.5.9. одноразовых выплат работникам при выходе на пенсию;

68.5.10. поздравления ветеранов войны и труда с праздниками;

68.6. могут осуществлять дополнительное премирование работников бюджетных организаций, осуществлять в порядке и на условиях, определяемых в соглашениях, коллективных договорах, выплат ранее работавшим в организации ветеранам, семьям умерших работников, а также выплат на удешевление стоимости путевок в оздоровительные, спортивно-оздоровительные лагеря с круглосуточным пребыванием детям работников из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, при условии отсутствия просроченной кредиторской задолженности бюджетной организации (без учета бюджетных обязательств, зарегистрированных в установленном порядке территориальными органами государственного казначейства) по платежам в бюджет, государственные внебюджетные фонды, оплате товаров (работ, услуг);»;

68.7. выделяют средства на содержание и ремонт спортивных объектов, состоящих на балансе организаций;

68.8. могут осуществлять оказание финансовой поддержки любительским коллективам художественного творчества в установленном порядке;

68.9. содействуют компенсации стоимости проезда к месту работы в сельской местности проживающих в городах работников. В случае, когда расписание движения общественного транспорта не позволяет своевременно прибыть к месту работы в сельской местности, с работниками, прибывающими на работу на личном транспорте, заключаются договоры об использовании личных автомобилей в служебных целях либо обеспечивают доставку работников к месту работы в сельской местности транспортом нанимателя в установленном законодательством порядке;


Р.И.Чернецкий


Т.В.Филимонова

68.10. способствуют организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на базе организаций Унитарного предприятия «Белпрофсоюзкурорт» и Туристско-экскурсионного унитарного предприятия «Беларустурист»;

68.11. создают благоприятные условия для работников с семейными обязанностями, совмещения профессиональных функций и равноправного родительства;

68.12. совместно с первичными профсоюзными организациями ежегодно анализируют обеспеченность работников жильем и принимают возможные меры по улучшению их жилищных условий;

68.13. содействуют организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли на республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

Приглашают ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в соответствующих организациях системы Министерства и организационных структурах Профсоюза;

68.14. сохраняют средний заработок работникам организаций, участвующим в спортивных соревнованиях и других культурно-массовых мероприятиях, на период их проведения и оплачивают проезд участников к месту их проведения и обратно, представляющих интересы организации;

68.15. содействуют развитию в организациях института наставничества, осуществляют премирование наставников в размере не менее трех базовых величин в месяц на период установления наставничества;

68.16. производят дополнительное пенсионное, медицинское страхование работников при наличии средств на эти цели.

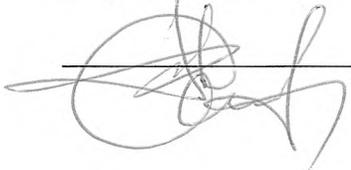
ГЛАВА 8 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА МОЛОДЕЖИ

69. Министерство обязуется способствовать:

69.1. обеспечению наиболее целесообразного трудоустройства выпускников учреждений высшего, среднего специального образования в организациях;

69.2. организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения обучающихся, организации их медицинских осмотров.

70. Профсоюз обязуется содействовать предоставлению молодежи гарантий, установленных законодательством, Соглашением, льготного порядка пользования культурно-просветительными, физкультурно-

 Р.И.Чернецкий

 Т.В.Филимонова

оздоровительными организациями и зрелищными учреждениями, оказывать консультационную поддержку по данным вопросам.

71. Стороны пришли к соглашению:

71.1. проводить совместные мероприятия по ознакомлению работающей и учащейся молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, Соглашением;

71.2. локальные правовые акты по вопросам организации образовательного процесса, социальной защиты и другим вопросам, касающимся социально-экономических прав, в том числе пропускного режима и работы общежитий, а также правил внутреннего трудового распорядка учреждения образования, правил внутреннего трудового распорядка общежитий, введение платных услуг для проживающих в общежитии, непосредственно не связанных с образовательным процессом, принимаются руководителем организации по согласованию со студенческим профсоюзным комитетом.

Председатели профсоюзных комитетов обучающихся, их заместители включаются в состав ректоратов, советов учреждений образования, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам обучающихся.

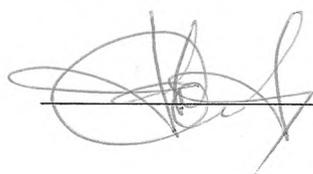
Представители профсоюзных комитетов обучающихся, в том числе обучающиеся, включаются в составы советов структурных подразделений и комиссий организаций, деятельность которых затрагивает права и законные интересы обучающихся, и обладают всеми правами членов этих советов и комиссий. Представители профсоюзных комитетов обучающихся для включения в составы комиссий и иных целей определяются соответствующими профсоюзными органами;

71.3. изменение условий, затрагивающих социально-экономические права и законные интересы обучающихся, производится с предварительного согласия соответствующих профсоюзных комитетов обучающихся;

71.4. решение вопросов осуществления обучения по индивидуальным учебным планам в пределах содержания образовательных программ осуществляется в порядке, определенном законодательством, Соглашением, локальными правовыми актами с учетом мнения профсоюзного комитета обучающихся;

71.5. не допускать отчисления обучающихся – членов Профсоюза, привлечения их к дисциплинарной ответственности без согласования с профсоюзными комитетами обучающихся;

71.6. руководитель или уполномоченное должностное лицо высшего или среднего специального учреждения образования обязаны при зачислении обучающегося ознакомить его под роспись с Соглашением,



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными правовыми актами, действующими в учреждении образования;

71.7. решение вопросов установления всех видов стипендий, надбавок обучающимся, оказание материальной помощи осуществляется при участии и по согласованию с профсоюзными комитетами обучающихся;

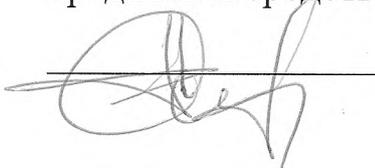
71.8. с молодыми специалистами, молодыми рабочими (служащими), место работы которым предоставлено путем распределения (перераспределения), трудоустроенным в счет брони, направления (перенаправления) на работу после окончания государственного учреждения образования, контракты заключаются только с их письменного согласия. Контракт заключается на срок не менее срока обязательной работы. При заключении контракта таким работникам устанавливается в соответствии с абзацем третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса Республики Беларусь повышение тарифной ставки (тарифного оклада) в размере не менее 50 процентов, а для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, – надбавка в размере не менее 50 процентов оклада, на период срока обязательной работы и в течение трех лет после окончания указанного срока;

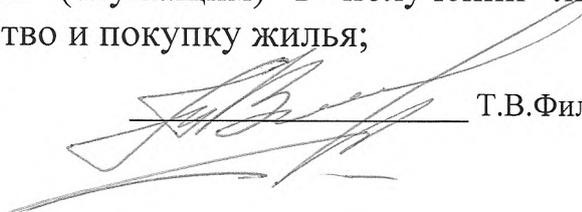
71.9. руководители организаций оказывают содействие молодым специалистам, молодым рабочим (служащим), молодым семьям в обеспечении местами в общежитиях организаций независимо от их ведомственной подчиненности. Проводят эту работу через местные исполнительные и распорядительные органы и иные организации, являющиеся собственниками общежитий;

71.10. молодым специалистам, молодым рабочим (служащим) прибывшим на работу по распределению, при недостаточности у организации или местных исполнительных и распорядительных органов собственного жилого фонда организацией могут выделяться средства с целью компенсации затрат по найму жилых помещений у граждан в размере не менее двух базовых величин;

71.11. руководители организаций, при участии первичной профсоюзной организации, оказывают содействие молодым специалистам, молодым рабочим (служащим), приступившим к работе по распределению не по месту жительства родителей, в получении льготных кредитов на приобретение домашнего имущества и товаров первой необходимости в соответствии с законодательством;

71.12. руководители организаций оказывают содействие молодым специалистам, молодым рабочим (служащим) в получении льготных кредитов и средств на строительство и покупку жилья;


Р.И.Чернецкий


Т.В.Филимонова

71.13. для обеспечения социальной поддержки молодых специалистов, молодых рабочих (служащих) руководители организаций могут устанавливать им материальное стимулирование за счет средств, полученных организацией отрасли от приносящей доходы деятельности, и собственных средств;

71.14. продолжить практику заселения иногородних обучающихся на свободную жилую площадь других учреждений образования и организаций независимо от их формы собственности и ведомственной принадлежности;

71.15. выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и необеспеченным нанимателем жилыми помещениями, производить при наличии источника финансирования ежемесячные компенсационные выплаты в целях компенсации расходов за наем жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу в размере, установленном в коллективном договоре;

71.16. при наличии источника финансирования принятие мер по материальной поддержке выпускников государственных учреждений образования, осуществляющих подготовку специалистов отрасли с высшим образованием, завершивших обучение с отличием и присвоением квалификации специалиста с высшим образованием и работающих по распределению в бюджетных организациях в первые пять лет работы;

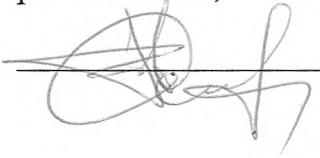
71.17. принятие мер по обеспечению условий для повышения квалификации молодежи отрасли, профессионального роста и общеобразовательного уровня, в том числе путем проведения молодежных форумов, слетов, научно-практических конференций, конкурсов на звание «Лучший по профессии».

72. В целях достижения устойчивого развития образования и повышения потенциала молодых работников до 35 лет, путем расширения их возможностей для эффективной самореализации Стороны пришли к соглашению осуществлять следующие меры поддержки молодых работников:

72.1. создавать условия для успешной социализации и эффективной самореализации молодых работников, развития потенциала и его использования в интересах развития нанимателя;

72.2. вовлекать молодых работников в корпоративную жизнь нанимателя, практику и информировать их о потенциальных возможностях саморазвития, обеспечения поддержки научной, творческой и физической активности;

72.3. формировать целостную систему поддержки молодых работников, обладающих лидерскими навыками, инициативой и



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

талантами (производить дополнительную выплату молодым работникам за участие в общественной работе по организации и проведению выставок и конкурсов);

72.4. содействовать организации общественно значимых мероприятий в сфере молодежной политики;

72.5. молодым работникам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребенком, по инициативе нанимателя и с их согласия, проходить обучение с целью восстановления квалификационных навыков;

72.6. способствовать созданию условий для повышения квалификации молодых работников, частично компенсировать обучение и повышение квалификации на самостоятельно выбранных курсах и семинарах.

72.7. создавать условия для привлечения молодых работников к профсоюзной деятельности путем реализации мероприятий, мотивирующих их к вступлению в ряды членов Профсоюза;

72.8. развивать партнерские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в целях реализации молодежной политики, изучения передового опыта, применения новых форм и методов работы с молодыми работниками.

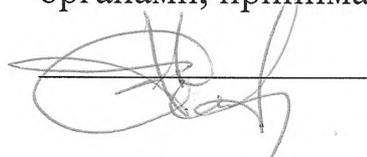
ГЛАВА 9 ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

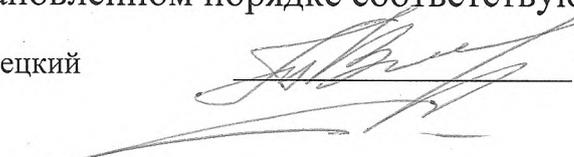
73. Права и гарантии деятельности Профсоюза, его территориальных и первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются законодательством, Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах», Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, настоящим Соглашением, местными соглашениями и коллективными договорами.

74. Министерство обязуется:

74.1. предоставлять Профсоюзу информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров и реализации прав Профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников организаций;

74.2. рассматривать по представлению Профсоюза обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах организаций, а также по итогам проверок, проведенных профсоюзными органами, принимать в установленном порядке соответствующие меры.


Р.И.Чернецкий


Т.В.Филимонова

75. Профсоюз обязуется:

75.1. проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, об охране труда, реализации Соглашения;

75.2. осуществлять за счет профсоюзных средств профсоюзные выплаты обучающимся за высокие достижения в учебе и активное участие в жизни профсоюзной организации;

75.3. оказывать материальную помощь членам Профсоюза и профсоюзного бюджета в установленном порядке.

76. Стороны пришли к соглашению, что наниматели:

76.1. обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности;

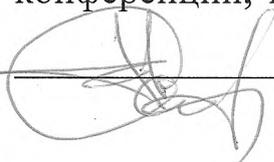
76.2. предоставляют первичной профсоюзной организации, действующей в организации, в пользование необходимые для его деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи в соответствии с договором (соглашением) с учетом того, что в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 16 мая 2023 г. № 138 «Об аренде и безвозмездном пользовании имуществом» недвижимое имущество, находящееся в государственной собственности, передается в безвозмездное пользование профессиональным союзам (их объединениям), входящим в Федерацию профсоюзов Беларуси, их организационным структурам – для проведения собраний членов профессиональных союзов, размещения аппаратов управления, библиотек, клубов по интересам, кружков, самодеятельных художественных коллективов, не занимающихся предпринимательской деятельностью, безвозмездного оказания членам профсоюзов, иным гражданам юридических, культурно-просветительных и образовательных услуг, если коллективными договорами (соглашениями), участниками которых являются эти профессиональные союзы (их объединения), предусмотрено предоставление в безвозмездное пользование недвижимого имущества;

76.3. не препятствуют представителям профсоюзных органов в посещении организаций для реализации предоставленных законодательством прав;

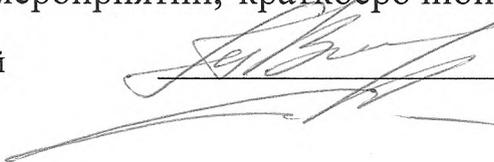
76.4. производят удержание суммы профсоюзных взносов из заработной платы работника по его письменному заявлению и перечисляют их на соответствующий счет Профсоюза одновременно с выплатой заработной платы;

76.5. предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

76.6. предоставляют профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, пленумов, конференций, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

учебе, обучающих семинарах, организованных Профсоюзом, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных законодательством. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов;

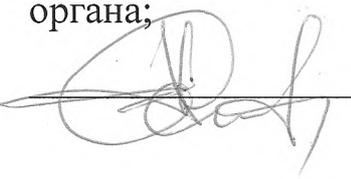
76.7. предоставляют председателям и членам первичных профсоюзных организаций, исполняющим профсоюзные обязанности на общественных началах, до 8 часов рабочего времени в неделю для исполнения профсоюзных обязанностей с сохранением среднего заработка;

76.8. при наличии финансовых средств отчисляют денежные средства профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, спортивных и спортивно-массовых мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, оздоровления и реабилитации работников, возрождения национальной культуры, проведения туристско-экскурсионных мероприятий, на иные социально значимые цели в размере не менее 0,15 процентов от фонда заработной платы;

Наниматели, относящиеся к бюджетным организациям, при наличии финансовых средств отчисляют денежные средства профсоюзным организациям для финансирования расходов по организации спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных, культурных и иных мероприятий и (или) участию в них в размере не менее 0,15 процента внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации;

76.9. расторгают трудовой договор по инициативе нанимателя с работниками, избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы (за исключением случаев, предусмотренных пунктами 3, 4, 5, абзацами третьим, седьмым и восьмым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь), с предварительного уведомления профсоюзного органа, членами которого они избраны, не менее чем за 2 месяца;

76.10. расторгают трудовой договор по инициативе нанимателя (за исключением случаев, предусмотренных пунктами 3, 4, 5, абзацами третьим, седьмым и восьмым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, с предварительного письменного согласия вышестоящего профсоюзного органа;



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

76.11. привлекают к дисциплинарной ответственности работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа, членами которого они избраны;

76.12. заключают (продлевают) контракты с работниками, избранными в состав профсоюзных органов (с их согласия), на срок не менее чем до истечения срока их полномочий;

76.13. не заключают контракты с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, избранными в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия;

76.14. обеспечивают работникам - членам профсоюза возможность принимать участие в отраслевых городских, областных, республиканских и межотраслевых спартакиадах, конкурсах, туристических слетах и иных мероприятиях Профсоюза;

76.15. премируют профсоюзный актив за счет экономии по фонду оплаты труда и (или) средств по фонду оплаты труда работников организации или устанавливают за счет бюджетных средств надбавку за высокие профессиональные и творческие достижения в работе, сложность и напряженность труда за участие в решении вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержании дисциплины и морально-психологического климата в коллективе один раз в квартал по заявлению на имя нанимателя:

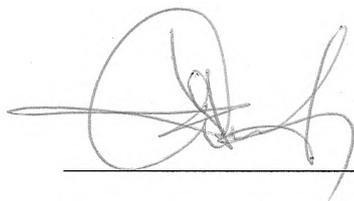
председателю первичной профсоюзной организации – две базовые величины;

общественному инспектору по охране труда – одна базовая величина.

77. Стороны также пришли к соглашению:

77.1. работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, гарантируется предоставление прежней или равноценной работы (должности служащего (профессии рабочего)) в той же организации после окончания полномочий по выборной должности в профсоюзном органе;

77.2. освобожденные (штатные) профсоюзные работники первичных профсоюзных организаций являются равноправными членами коллектива работников соответствующей организации и пользуются всеми правами, льготами и гарантиями, предусмотренными для работников организации коллективными договорами, наравне с ними



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

ГЛАВА 10

ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ

78. Министерство совместно с руководителями организаций берет на себя ответственность за обеспечение установленных данным Соглашением минимальных социально-экономических гарантий работникам организаций.

79. Профсоюз обязуется:

79.1. изучать практику социального партнерства в регионах и организациях, реализацию настоящего Соглашения через местные соглашения и коллективные договоры, обобщать лучший опыт, с учетом которого разрабатывать рекомендации по заключению местных соглашений и коллективных договоров;

79.2. содействовать работе организаций в выполнении уставных целей, соблюдении трудового распорядка и трудовой дисциплины, добиваться включения в коллективные договоры мероприятий, направленных на решение неотложных социальных проблем коллективов, обеспечение занятости, безопасности труда, достойной оплаты, соблюдение установленных государством льгот, а также введение в организациях дополнительных льгот для особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда;

79.3. осуществлять систематический контроль за соблюдением законодательства о труде, пресекать случаи нарушения трудовых и социально-экономических прав работников.

80. Стороны Соглашения обязуются:

80.1. в месячный срок после подписания Соглашения довести его до сведения руководителей организаций и первичных профсоюзных организаций, содействовать его реализации;

80.2. осуществлять систематический анализ и обобщение опыта заключенных местных соглашений и коллективных договоров организаций через отраслевой Совет по трудовым и социальным вопросам;

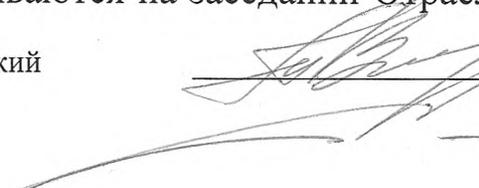
80.3. создать все необходимые условия для реализации принятых ими обязательств.

81. Контроль за ходом выполнения Соглашения, разрешение разногласий, возникающих в ходе выполнения Соглашения, осуществляет Отраслевой Совет по трудовым и социальным вопросам, которому Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации его полномочий информация.

Итоги выполнения Соглашения, внесение изменений и (или) дополнений в него рассматриваются на заседании Отраслевого Совета по



Р.И.Чернецкий



Т.В.Филимонова

трудовым и социальным вопросам или на совместном заседании коллегии Министерства и Президиума Центрального комитета Профсоюза.

82. Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией Соглашения, информируя друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей Сторон Соглашения на коллегиальных заседаниях Министерства и Президиума Центрального комитета Белорусского профессионального союза работников культуры, информации, спорта и туризма при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

ГЛАВА 11 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

83. Каждая из Сторон, подписавших Соглашение, несет ответственность за несвоевременное и неполное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

84. Лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением:

лишаются премий, других персональных выплат;

привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

О нарушении условий Соглашения Сторона направляет информацию другой Стороне, которая сообщает о принятых мерах в месячный срок со дня ее поступления.

Министр культуры
Республики Беларусь



Р.И.Чернецкий
«05» декабря 2024 г.

Председатель Белорусского
профессионального союза
работников культуры, информации,
спорта и туризма



Т.В.Филимонова
«05» декабря 2024 г.