



ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

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

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

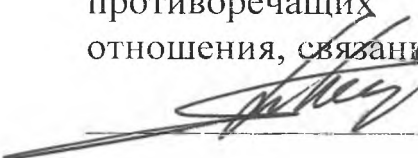
1. Настоящее Тарифное соглашение (далее - Соглашение) заключено между Министерством информации Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников культуры, информации, спорта и туризма в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента 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 информации 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, а также социально-трудовые гарантии и преимущества для работников Министерства и организаций, входящих в систему Министерства (далее, если не определено иное, - организации), по вопросам организации, условий оплаты и охраны труда, заключения и расторжения трудовых договоров и другим вопросам, связанным с регулированием социально-трудовых отношений.

4. Условия, определенные настоящим Соглашением, являются обязательными для нанимателей и работников всех организаций в сфере массовой информации, издательской, полиграфической деятельности, деятельности по распространению печатных изданий и продукции средств массовой информации при заключении коллективных договоров и трудовых договоров (контрактов).

Действие Соглашения распространяется на государственных гражданских служащих Министерства в части положений, не противоречащих актам законодательства, которые регулируют отношения, связанные с государственной службой в Республике Беларусь,


М.С.Марков


М.П.Портной

и работников, осуществляющих обеспечение деятельности и техническое обслуживание Министерства.

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

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 внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности организаций, местных бюджетов, спонсоров и других источников, не запрещенных законодательством.

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 и Соглашением.

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 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.


M.C.Марков


M.П.Портной

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 либо высшими органами управления организации 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.

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.


М.С.Марков


М.П.Портной

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.

Срок ведения переговоров не может превышать одного месяца.

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

16. Соглашение вступает в силу со дня его подписания или со дня, который устанавливается Сторонами 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.

17. 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.

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

19. 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.

20. За уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением, нарушение законодательства о труде Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

21. Стороны договорились о том, что:

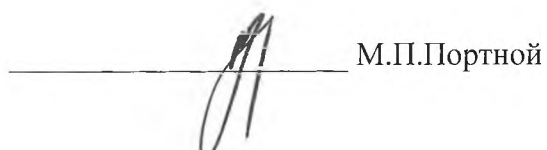
21.1. Профсоюз, его организационные структуры выступают в качестве полномочных представителей работников организаций при:

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


М.С.Марков


М.П.Портной

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;

21.2. 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;

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

23. В целях реализации Соглашения Министерство доводит его текст, изменения в него до организаций, а Профсоюз – до организационных структур Профсоюза.

ГЛАВА 2

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

24. Министерство обязуется:

24.1. при подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы работников учитывать положения Соглашения, предоставлять возможность Профсоюзу принимать участие в их разработке;

заблаговременно, при наличии возможности, направлять проекты для согласования и внесения замечаний и предложений в Профсоюз в случаях, предусмотренных законодательством;

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

24.3. при наличии возможности принимать участие в контрольных мероприятиях, проводимых Профсоюзом, по практике применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда в организациях.

25. Профсоюз обязуется:

25.1. оказывать помощь профсоюзному активу, управлениям, отделам, секторам организациям в обучении кадров по вопросам


М.С.Марков


М.П.Портной

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;

25.2. организовать и координировать работу правовых и технических инспекций труда Профсоюза, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда в организациях. При необходимости информировать Министерство об итогах проверок;

25.3. 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;

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

25.5. принимать участие в подготовке проектов законов Республики Беларусь, указов Президента Республики Беларусь, постановлений Правительства Республики Беларусь, ведомственных нормативных правовых актов Министерства по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и законные интересы работников организаций.

26. Наниматели обязуются:

26.1. 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;

26.2. при проведении процедур банкротства субъектов хозяйствования обеспечивать в соответствии с законодательством выплату заработной платы и компенсаций, предусмотренных трудовыми договорами, Соглашением и коллективными договорами;

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

27. Стороны пришли к соглашению, что:

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


М.С.Марков


М.П.Портной

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

27.3. 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;

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

27.5. осуществлять правовые консультации для работников по вопросам, касающимся трудовых и связанных с ними отношений, в том числе по заявлению, получать такую информацию в письменном виде в сроки, установленные законодательством;

27.6. оказывать 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. В целях совершенствования взаимодействия в рамках социального партнерства руководители профсоюзных органов различных уровней принимают участие в работе коллегий отраслевых органов государственного управления, органов управления 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. по обеспечению сокращения разрыва в уровне заработной платы работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, и в целом по республике до уровня не ниже 80 процентов;

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


М.С.Марков


М.П.Портной

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

29.5. по установлению базовой ставки в размере бюджета прожиточного минимума;

30. Стороны пришли к соглашению, что:

30.1. премирование работников организаций осуществляется в соответствии с положениями, которые разрабатываются непосредственно в организациях, утверждаются руководителем и согласовываются с первичной профсоюзной организацией после их обсуждения на собрании коллектива работников и являются неотъемлемой частью коллективного договора;

30.2. порядок установления и размер надбавок стимулирующего и компенсирующего характера работникам организаций и их размеры регулируются коллективными договорами, трудовыми договорами (контрактами), положением о материальном стимулировании. 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;

30.3. выплаты стимулирующего и компенсирующего характера осуществляются на основании приказов нанимателей, согласованных с председателем первичной профсоюзной организации;

30.4. средства, полученные организацией отрасли от приносящей доходы деятельности, используемые на стимулирование качественного труда и выплаты социального характера, расходуются по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации;

Средства от приносящей доходы деятельности бюджетных организаций в части сумм превышения доходов над расходами используются на дополнительное премирование работников по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации;

30.5. вправе устанавливать по наиболее востребованным в организации специальностям единовременные выплаты лицам пенсионного возраста при заключении ими контракта, размер определяется в зависимости от срока заключаемого контракта, за исключением работников государственных органов и бюджетных организаций. Порядок, условия и размер выплат, а также наиболее востребованные в организации специальности определяется коллективным договором;

30.6. не допускать снижения размеров оплаты труда, в том числе стимулирующих выплат, установленных по занимаемым должностям


_____ М.С.Марков


_____ М.И.Портной

служащих (профессиям рабочих), работникам после достижения ими пенсионного возраста;

30.7. рекомендовать нанимателям в коллективных договорах организаций устанавливать ежемесячные выплаты в размере до двух базовых величин работникам, которым присвоены почетные звания «Народный поэт Беларуси», «Народный писатель Беларуси», «Заслуженный работник средств массовой информации Республики Беларусь», награжденным нагрудным знаком Министерства информации «Выдатнік тэлебачання і радыё», но не более чем за одну награду;

30.8. 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»;

30.9. выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц. Выплату заработной платы за отработанный месяц производить не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным;

30.10. выплата среднего заработка за время трудового отпуска производится 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;

30.11. будут 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»;

30.12. 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 коллективными договорами, но не менее, чем предусмотрено законодательством;

30.13. 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), выплачиваются не позднее дня увольнения.



М.С.Марков



М.П.Портной

Выплаты, установленные системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период, производятся 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;

30.14. 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 временно оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе, а работникам, не выполняющим нормы выработки, производится оплата труда по выполняемой работе, но не ниже тарифной ставки (тарифного оклада), оклада;

30.15. 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 оплату простоя работникам производить в размере 100 процентов тарифной ставки (тарифного оклада), оклада за весь период остановки производства в порядке, определяемом коллективным договором;

30.16. привлечение (при необходимости) отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни в соответствии с законодательством, местными соглашениями, коллективными договорами осуществляется 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, предоставление компенсации за работу в указанное время в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь;

30.17. присвоение квалификационных категорий работникам организаций осуществляется в соответствии с квалификационными справочниками, профессиональными стандартами, утвержденными в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь, нормативными правовыми актами, регламентирующими деятельность работников по отдельным должностям служащих, и в соответствии с положениями коллективных договоров;

30.18. будут принимать меры по совершенствованию оплаты труда коммерческих организаций: рабочих - сдельщиков на основе введения


М.С.Марков


М.П.Портной

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;

30.19. изменение форм, систем оплаты труда и материального стимулирования, нормирования, установление надбавок и доплат работникам, а также снижение размеров и прекращение выплат в организациях осуществляется 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.

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

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

30.21. 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);

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

30.23. рекомендовать руководителям организаций (при наличии средств) устанавливать в порядке, определяемом коллективным договором, дополнительные меры социальной защиты (оказание материальной помощи и т.д.) лицам, с которыми не планируется продление трудовых отношений при оптимизации численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия.

ГЛАВА 4

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ


М.С.Марков


М.П.Портной

31. Министерство обязуется:

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

31.2. 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;

31.3. рассматривать вопросы ликвидации или реорганизации организаций, полной или частичной приостановки их работы с участием Профсоюза в целях выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

32. Профсоюз обязуется:

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

32.2. 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);

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

33. Стороны пришли к соглашению:

33.1. не допускать увольнений по сокращению численности или штата работников, имеющих право остаться на работе в соответствии с законодательством, а также лиц предпенсионного возраста (за три года 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;

33.2. не допускать увольнений 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;


М.С.Марков


М.П.Портной

33.3. 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;

одному из работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;

работникам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в организации;

женщинам, мужья которых призваны на срочную военную службу;

лицу, избранному председателем первичной профсоюзной организации;

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

работникам предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);

опекунам;

не имеющим в составе семьи членов с самостоятельным заработком;

ветеранам боевых действий на территории других государств;

33.4. предоставлять работнику в период срока предупреждения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией (прекращением деятельности представительства иностранной организации, филиала иностранного юридического лица) 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;

33.5. принимать меры по трудоустройству работников, уволенных по сокращению численности или штата при появлении вакансий;

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



М.С.Марков



М.П.Портной

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

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

33.9. 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;

33.10. 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;

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

повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 30 процентов (за исключением руководителя организации), 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 40 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;

другие социальные льготы;

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

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

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

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


М.С.Марков


М.П.Портной

(продлевать) с ним контракт на срок не менее его выборных полномочий. Расторжение контракта в связи с окончанием срока его действия по инициативе нанимателя с таким работником допускается только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

33.16. 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;

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

33.18. 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;

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


М.С.Марков


М.И.Портной

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

33.20. 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;

33.21. заключение (продление) контрактов с работниками, которым осталось три года 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;

33.22. 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, 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;

33.23. 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;

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



М.С.Марков



М.И.Портной

33.25. 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;

33.26. 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;

33.27. 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;

33.28. работники, которые получили предупреждения 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;

33.29. расторжение трудового договора по инициативе нанимателя осуществлять только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации, за исключением расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным абзацами третьим, седьмым и восьмым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь;

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

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

33.32. засчитывать в стаж работы в организации время обучения по специальности, должности служащего (профессии рабочего), по которой работник работает в этой организации, а также период срочной военной службы в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором.

ГЛАВА 5 РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

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


M.C.Марков


M.П.Портной

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

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

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

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

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

39. 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 из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

40. 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.


41. 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.

42. 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.



М.С.Марков



М.П.Портной

43. 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.

44. 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.

45. Беременным женщинам при наличии права на трудовой отпуск 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.

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

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

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

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

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

51. 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 служащих с ненормированным рабочим днем определяется в приложениях к коллективному договору.


М.С.Марков


М.П.Портной

52. 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.

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

54. 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.

55. 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.

56. 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 двух календарных дней;
смерти близких родственников (членов семьи) – 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;

в день проводов сына на срочную военную службу, принятия присяги;

других, предусмотренных коллективным договором.



М.С.Марков



М.П.Портной

Коллективный договор должен содержать исчерпывающий перечень уважительных причин.

57. 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;

необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;

бракосочетание детей, внуков работника;

рождение внуков;

иные случаи, предусмотренные в коллективных договорах, соглашениях.

Продолжительность отпусков определяется коллективными договорами организаций, а также в индивидуальном порядке по соглашению сторон. При этом продолжительность отпусков суммарно не должна превышать трех календарных месяцев в течение календарного года.

58. 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

59. Министерство обязуется осуществлять:

59.1. управление деятельностью организаций, входящим в систему Министерства информации (далее – организациям отрасли), по вопросам охраны труда посредством реализации полномочий собственника с анализом эффективности работы организаций в области охраны труда и выработкой предложений по ее повышению;

59.2. разработку и принятие в пределах своей компетенции типовых инструкций по охране труда, других технических нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда, по согласованию или совместно с Министерством труда и социальной защиты, другими республиканскими органами государственного управления, осуществляющими регулирование и управление в соответствующих сферах деятельности (принятие Министерством типовых инструкций по


М.С.Марков


М.П.Портной

охране труда, других технических нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда, без согласования с Профсоюзом в установленном порядке влечет отмену соответствующих ведомственных нормативных правовых актов);

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

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

59.5. содействие в обучении, проверку знаний по вопросам охраны труда руководителей и специалистов организаций;

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

59.7. информационное обеспечение организаций отрасли по вопросам охраны труда;

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

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

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

60. Стороны пришли к соглашению:

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

60.2. в целях профилактики производственного травматизма во взаимодействии с социальными партнерами продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма»;

60.3. постоянно осуществлять контроль за:

60.3.1. предоставлением компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; при необходимости оказывать нанимателям методическую помощь в организации аттестации рабочих мест по условиям труда;

60.3.2. выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

60.4. выделением денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда.

61. Наниматели обязаны:

61.1. обеспечивать безопасность при эксплуатации территории,


М.С.Марков


М.П.Портной

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;

61.2. 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;

61.3. осуществлять обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда в сроки, установленные законодательством;

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

61.5. 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;

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

61.7. 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;

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

61.9. не допускать к работе, отстранять от работы в соответствующий день (смену), не допускать к выполнению работ (оказанию услуг), отстранять от выполнения работ (оказания услуг) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного,


М.С.Марков


М.И.Портной

наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы; не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда; не использующего средства индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающие безопасность труда; не прошедшего медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством;

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

61.11. 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;

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

61.13. производить выплату из средств нанимателя:

61.13.1. семье погибшего по вине нанимателя на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

61.13.2. 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 57 заболевания;


М.С.Марков


М.П.Портной

61.13.3. по согласию сторон коллективного договора – в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника. Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором;

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

61.15. 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);

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

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

61.18. 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;

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

61.20. 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


М.С.Марков


М.П.Портной

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);

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

61.22. обеспечивать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;

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

61.24. 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;

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

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

61.27. 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;

61.28. 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;

61.29. 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;

61.30. исполнять представления технических инспекторов труда Профсоюза;



М.С.Марков



М.П.Портной

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

61.32. 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.;

61.33. 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;

61.34. оказывать содействие в обучении по вопросам охраны труда общественных инспекторов по охране труда профсоюза, уполномоченных лиц по охране труда работников организаций;

61.35. совместно с профсоюзными органами на местах осуществлять:

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

61.35.2. организацию работы уполномоченных лиц по охране труда;

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

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

61.36. оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда, 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.).

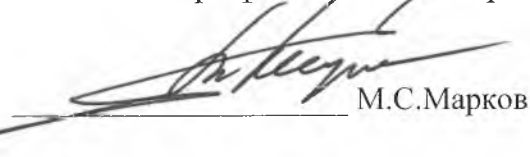
62. Профсоюз обязуется:


62.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда через технических инспекторов труда, общественных инспекторов по охране труда, других уполномоченных представителей профсоюзов;

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

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

63. Профсоюз имеет право участвовать:


М.С.Марков


М.П.Портной

63.1. в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

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

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

63.4. в разработке нормативных правовых актов по охране труда;

63.5. других мероприятиях, предусмотренных законодательством.

ГЛАВА 7

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

64. 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.

65. Стороны пришли к соглашению:

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

65.2. 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;

65.3. 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;

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

65.5. содействовать проведению республиканских отраслевых спартакиад и туристических слетов, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, а также обеспечения участия сборных команд


М.С.Марков


М.П.Портной

работников организаций в республиканских межотраслевых спартакиадах и туристических слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях;

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

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

66. Наниматели:

66.1. содействуют организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников.

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

66.2. 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;

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

66.4. предусматривают в коллективных договорах:

66.4.1. 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, предприятия);

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

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

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

66.4.5. меры по постоянному повышению квалификации работников;

66.4.6. 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,


М.С.Марков


М.П.Портной

транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья;

66.4.7. 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;

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

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

66.5. могут в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, трудовом договоре (контракте), в пределах собственных средств установить дополнительные гарантии и компенсации работникам организации для:

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

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

66.5.3. 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;

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

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

66.5.6. приобретения новогодних подарков детям;

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

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

66.5.9. одноразовых выплат работникам при выходе на пенсию;

66.5.10. поздравления ветеранов войны и труда с праздниками;


М.С.Марков


М.П.Портной

66.6. могут при наличии собственных средств в случае направления нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда, класса, категории) по профессии рабочего, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда (класса, категории) или с его указанием, названным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществлять выплату заработной платы из расчета не менее базовой ставки;

66.7. выделяют средства на содержание и ремонт физкультурно-спортивных сооружений (в случае их наличия);

66.8. могут при наличии собственных средств осуществлять оказание финансовой поддержки любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание «заслуженный», наименование «народный» и «образцовый», независимо от их ведомственной принадлежности;

66.9. осуществляют дополнительные выплаты стимулирующего характера работникам организации из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации, при условии отсутствия просроченной задолженности организации по платежам в бюджет, государственные внебюджетные фонды, оплате за товары (работы, услуги);

66.10. содействуют компенсации стоимости проезда к месту работы в сельской местности проживающих в городах работников за счет средств, получаемых от приносящей доходы деятельности организации. 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;

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

Приглашают ветеранов труда и отраслевого профсоюза к участию в праздничных мероприятиях, проводимых в организациях и организационных структурах Профсоюза;

66.12. 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;


М.С.Марков


М.И.Портной

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

66.14. 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

67. Профсоюз обязуется содействовать предоставлению молодежи гарантий, установленных законодательством, Соглашением, льготного порядка пользования культурно-просветительными, физкультурно-оздоровительными организациями и зрелищными учреждениями, оказывать консультационную поддержку по данным вопросам.

68. Стороны пришли к соглашению, что наниматели:

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

68.2. обязуются заключать 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 только с их письменного согласия 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 надбавка в размере не менее 50 процентов оклада на период срока обязательной работы и в течение трех лет после окончания указанного срока;

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

68.4. при участии первичной профсоюзной организации будут оказывать содействие молодым специалистам, 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;


_____ М.С.Марков


_____ М.П.Портной

68.5. будут оказывать содействие молодым специалистам в получении льготных кредитов и средств на строительство и покупку жилья;

68.6. 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;

68.7. будут продолжать практику заселения иногородних обучающихся на свободную жилую площадь других учреждений образования и организаций независимо от их подчиненности;

68.8. молодым специалистам, выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и необеспеченным нанимателем жилыми помещениями, производить 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;

68.9. будут принимать меры 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;

68.10. будут принимать меры 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».

68.11. будут создавать условия для успешной социализации и эффективной самореализации молодых работников до 35 лет, развития потенциала и его использования в интересах развития нанимателя;

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

68.13. будут формировать целостную систему поддержки молодых работников, обладающих лидерскими навыками, инициативой и талантами (производить дополнительную выплату молодым работникам за участие в общественной работе по организации и проведению выставок и конкурсов);



М.С.Марков



М.П.Портной

68.14. будут содействовать организации общественно значимых мероприятий в сфере молодежной политики;

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

68.16. будут способствовать созданию условий для повышения квалификации молодых работников, частично компенсировать, при наличии возможностей, обучение и повышение квалификации на самостоятельно выбранных курсах и семинарах, связанных с профессиональной деятельностью;

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

68.18. будут 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

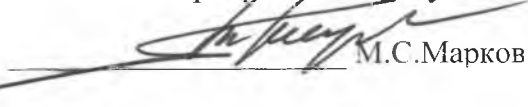
69. Права и гарантии деятельности Профсоюза, его территориальных и первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются законодательством, Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах», Генеральным соглашением между Правительством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

70. Министерство обязуется:

70.1. 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;

70.2. 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.

71. Профсоюз обязуется:


М.С.Марков


М.П.Портной

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

71.2. осуществлять за счет профсоюзных средств профсоюзные выплаты за активное участие в жизни профсоюзной организации;

71.3. оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам Профсоюза и профсоюзного бюджета в установленном порядке.

72. Стороны пришли к соглашению, что наниматели:

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

72.2. 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;

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

72.4. 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;

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

72.6. предоставляют профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, пленумов, конференций, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебе, обучающих семинарах, организованных Профсоюзом, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях


М.С.Марков


М.П.Портной

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;

72.7. 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;

72.8. при наличии финансовых средств отчисляют денежные средства профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых 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;

72.9. 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;

72.10. 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;

72.11. привлекают к дисциплинарной ответственности работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от


М.С.Марков


М.П.Портной

основной работы, а также работников, уполномоченных профсоюзом на участие в создаваемых в организации комиссиях по коллективным переговорам, рассмотрению трудовых споров, примирительных комиссиях, только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа;

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

72.13. 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;

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

72.15. премируют профсоюзный актив за счет неиспользованных средств по фонду оплаты труда работников организации или устанавливают за счет бюджетных средств надбавку за высокие профессиональные и творческие достижения в труде по основной работе за сложность и напряженность работ, 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.

73. Стороны также пришли к соглашению, что:

73.1. 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;

73.2. 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.



М.С.Марков



М.П.Портной

ГЛАВА 10

ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ

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

75. Профсоюз обязуется:

75.1. 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;

75.2. 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;

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

76. Стороны Соглашения обязуются:

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

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

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

77. 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 рассматриваются на заседании Отраслевого Совета по трудовым и социальным вопросам или на



М.С.Марков



М.П.Портной

совместном заседании коллегии Министерства и Президиума Центрального комитета Профсоюза.


78. 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


79. Каждая из Сторон, подписавших Соглашение, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

80. В случае невыполнения положений настоящего Соглашения любая из Сторон имеет право в письменной форме заявить о нарушениях другой Стороне, которая сообщает о принятых мерах в месячный срок со дня поступления такой информации.

Министр информации
Республики Беларусь


М.С.Марков
« 11 » августа 2025г.

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


М.П.Портной
« 11 » августа 2025г.