



**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**между Министерством труда и социальной защиты**  
**Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом**  
**работников государственных и других учреждений**  
**на 2020 – 2022 годы**

Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее – Минтруда и соцзащиты) и Белорусский профессиональный союз работников государственных и других учреждений (далее – Профсоюз), именуемые в дальнейшем Сторонами, руководствуясь положениями Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс), Указа Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», Указа Президента Республики Беларусь от 5 мая 1999 г. № 252 «О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам», Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы, заключили настоящее Отраслевое соглашение на 2020 – 2022 годы (далее – Соглашение).

Соглашение распространяется на нанимателей и всех работников – членов Профсоюза, от имени которых оно заключено:

центрального аппарата Минтруда и соцзащиты, в структуру которого, в том числе, входят центральные аппараты Департамента государственной инспекции труда и Фонда социальной защиты населения Минтруда и соцзащиты;

входящих в систему Минтруда и соцзащиты структурных подразделений областных и Минского городского исполнительных комитетов, осуществляющих государственно-властные полномочия в области труда, занятости и социальной защиты, территориальных органов Департамента государственной инспекции труда и Фонда социальной защиты населения Минтруда и соцзащиты, государственных организаций, подчиненных Минтруда и соцзащиты;

учреждений социального обслуживания, осуществляющих стационарное социальное обслуживание (психоневрологических домов-интернатов для престарелых и инвалидов, домов-интернатов для престарелых и инвалидов, домов-интернатов для детей-инвалидов с особенностями психофизического развития, специальных домов для ветеранов, престарелых и инвалидов);

территориальных центров социального обслуживания населения;



государственного учреждения «Минский городской центр социального обслуживания семьи и детей», учреждения «Гомельский городской центр социального обслуживания семьи и детей»;

структурных подразделений городских и районных исполнительных комитетов, осуществляющих государственно-властные полномочия в области труда, занятости и социальной защиты.

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

Соглашение применяется Сторонами в пределах полномочий, которыми они наделены в установленном законодательством порядке.

Положения Соглашения, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения в организациях, обязательны для применения в случае, если соответствующие положения содержатся в коллективном договоре, заключенном в соответствии с законодательством и действующем в организации, подпадающей под сферу действия Соглашения.

**Заключая Соглашение, Стороны договорились о следующем:**

## I. ОПЛАТА ТРУДА. УРОВЕНЬ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ

1. Обеспечивать применение минимальной заработной платы в качестве государственного минимального социального стандарта в области оплаты труда за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении работником обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора.

2. Обеспечивать индексацию доходов работников в связи с инфляцией в порядке, предусмотренном законодательством.

3. Принимать меры по повышению уровня заработной платы работников.

4. Совершенствовать систему оплаты труда на основе коллективных договоров.

5. Обеспечивать установление стимулирующих и компенсирующих выплат в размерах и на условиях, установленных законодательством, коллективными договорами и иными локальными правовыми актами организаций.

6. Принимать меры по обеспечению своевременной выплаты начисленной заработной платы в установленные коллективными договорами, трудовыми договорами (контрактами) сроки.

7. Применять для оплаты труда работников организаций, содержащихся за счет бюджетных средств, базовую ставку, установленную



Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (далее – бюджетные организации).

8. Проводить работу, направленную на повышение уровня оплаты труда и улучшение благосостояния работников, в том числе путем:

реализации норм части первой статьи 261-2 Трудового кодекса в части предоставления дополнительных мер стимулирования труда работникам, с которыми заключен контракт;

направления на эти цели в установленном порядке внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, в порядке, установленном законодательством.

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

10. Предоставлять работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (тарифного оклада), оклада в случае 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.

11. Стороны пришли к соглашению о том, что:

11.1. премирование работников осуществляется в соответствии с актами законодательства и локальными правовыми актами организаций, подпадающих под сферу действия Соглашения;

11.2. выплата среднего заработка за время трудового отпуска производится не позднее, чем за два дня до начала отпуска;

11.3. при введении новых условий оплаты труда не допускается снижение размеров заработной платы работников, не зависящих от результатов их труда, на момент введения таких условий;

11.4. выплата заработной платы производится в дни, определенные коллективным договором, трудовым договором (контрактом), но не реже двух раз в месяц. При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями выплата производится накануне.



12. Профсоюз отстаивает интересы работников – членов Профсоюза по вопросам оплаты труда в соответствии с законодательством Республики Беларусь и настоящим Соглашением, а также осуществляет общественный контроль за своевременной выплатой начисленной заработной платы в организациях.

## II. ОХРАНА ТРУДА. УСЛОВИЯ ТРУДА И ОТДЫХА

13. В области охраны труда:

13.1. принимать меры по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда в случаях и порядке, установленных законодательством;

13.2. осуществлять эффективное взаимодействие с контролирующими (надзорными) органами и организациями, осуществляющими общественный контроль, по вопросам охраны труда, пожарной, промышленной, экологической безопасности и здоровья;

13.3. принимать меры по привлечению к ответственности руководителей и работников организаций, не обеспечивающих выполнение требований по охране труда, пожарной и промышленной безопасности;

13.4. в случае необходимости принимать соответствующие меры по результатам рассмотрения обращений работников по вопросам соблюдения законодательства о труде и об охране труда;

13.5. проводить среди работников разъяснительную работу, направленную на формирование здорового образа жизни, ответственной позиции работников в отношении соблюдения требований по охране труда, заботы о личной безопасности и личном здоровье, а также о безопасности окружающих в процессе выполнения работ либо во время нахождения на территории организации;

13.6. содействовать реализации в организациях профилактических мер, направленных на предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, обеспечению работников средствами индивидуальной защиты;

13.7. обеспечивать совершенствование форм и методов взаимодействия с государственными органами и общественными организациями, осуществляющими государственный надзор и общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и об охране труда;

13.8. способствовать 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 с учетом принципов Концепции «нулевого травматизма»;

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

13.10. создавать необходимые условия для работы общественных инспекторов по охране труда, оказывать содействие в их обучении и устанавливать меры морального и материального поощрения.

14. Обеспечивать соблюдение установленных законодательством норм продолжительности рабочего времени.

15. Предоставлять работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), право использования трудового отпуска за первый рабочий год до истечения шести месяцев работы у нанимателя.

16. Обеспечивать предоставление трудовых отпусков, в том числе дополнительных, в соответствии с законодательством, коллективными договорами.

17. Предоставлять работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, отпуска в летнее или другое удобное для них время.

18. Предоставлять работникам в случаях, предусмотренных законодательством о труде, коллективными договорами, отпуска без сохранения заработной платы.

19. Обеспечивать повышение квалификации руководителей и специалистов организаций.

20. В соответствии со статьей 261-2 Трудового кодекса руководители организаций предусматривают дополнительные меры стимулирования труда, в том числе предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней и повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством, а для работников бюджетных организаций – надбавку в размере не более 50 процентов оклада.

### III. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

21. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения численности или штата работников.

22. Систематически проводить мониторинг кадрового обеспечения организаций, анализ причин текучести кадров.

23. Руководители организаций, подпадающих под сферу действия Соглашения:

23.1. в случае сокращения численности или штата работников отдают предпочтение в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации (помимо лиц, указанных в статье 45 Трудового кодекса) следующим категориям работников, не допускающих нарушений трудовой,



исполнительской и производственно-технологической дисциплины:

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

матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет;

одному из двух работающих в организации родителей, воспитывающих несовершеннолетнего ребенка;

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

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве.

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (кроме пункта 3, абзацев третьего и пятого пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели, уведомления профсоюзного комитета.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем пятым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) профсоюзного комитета;

23.2. оказывают помощь высвобождаемым в связи с сокращением численности (штата), ликвидацией организации работникам в трудоустройстве или переобучении;

23.3. переводят работника, работающего по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, на контрактную форму найма в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами;

23.4. одновременно с уведомлением о намерении перевести работника на контракт или заключить с ним новый контракт вручают работнику проект контракта;

23.5. заключают (продлевают) контракты с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более трех лет, на срок не менее чем до достижения указанного возраста;

23.6. с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, по соглашению сторон продлевают контракты на срок до истечения максимального срока



действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь;

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

23.8. по окончании срока действия контракта вправе заключать с письменного согласия работника, не допускавшего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и проработавшего в организации не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок;

23.9. заключают новый контракт с одиноким родителем, опекуном, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), не допускающим нарушений трудовой, исполнительской и производственно-технологической дисциплины, на максимальный срок с его согласия;

23.10. досрочно расторгают контракт по требованию работника при наличии уважительных причин в случаях:

болезни или инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту;

достижения общеустановленного пенсионного возраста;

переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

необходимости ухода за больным членом семьи;

перевода на работу или направления для прохождения военной службы в другую местность супруга (супруги);

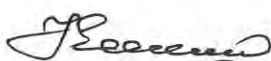
зачисления в учреждение образования для получения образования в дневной форме получения образования;

добровольного поступления на военную службу по контракту;

а также в связи с иными препятствующими выполнению работы уважительными причинами, предусмотренными законодательством и коллективным договором.

#### IV. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

24. Строить свои отношения на принципах социального партнерства, закрепленных в законодательстве Республики Беларусь и конвенциях Международной организации труда, ратифицированных Республикой Беларусь.






25. Принимать меры, направленные на дальнейшее развитие системы социального партнерства и повышение его эффективности.

26. Содействовать сохранению действующей профсоюзной организации при реорганизации организации.

27. Содействовать заключению коллективных договоров с учетом принципов социального партнерства и в соответствии с законодательством.

28. Принимать меры по предотвращению и урегулированию коллективных трудовых споров.

29. Содействовать предоставлению на основании коллективных договоров, действующих в организациях, в безвозмездное пользование профсоюзам помещений, оборудования, транспортных средств, средств связи, а также иных необходимых для деятельности профсоюзов условий в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах».

30. Содействовать организации безналичного перечисления профсоюзных взносов в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» одновременно с выплатой заработной платы.

31. В целях содействия реализации трудовых и социально-экономических интересов работников, в том числе предоставления работникам более льготных условий, чем это предусмотрено законодательством, укрепления трудовой дисциплины и повышения ответственности работников в части соблюдения установленных законодательством требований по охране труда, **Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры следующие положения:**

31.1. о применении в организациях (за исключением бюджетных организаций и государственных органов) гибких систем оплаты труда работников, направленных на мотивацию высокопроизводительного труда;

31.2. о применении гибких форм занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет;

31.3. об установлении, замене и пересмотре норм труда с участием профсоюзного комитета;

31.4. о выплате из средств нанимателя семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи (размеры, порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором) (за исключением бюджетных организаций и государственных органов);

31.5. о выплате выходного пособия в размере не менее одного среднемесячного заработка лицам, получившим трудовое увечье или



профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса (за исключением государственных органов)\*;

31.6. о предоставлении работникам единовременной выплаты (единовременного пособия) на оздоровление (как правило, при предоставлении трудового отпуска), материальной помощи в соответствии с законодательством, локальными правовыми актами, трудовыми договорами (контрактами);

31.7. о выплате выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта (в случае, если такое решение принято нанимателем) работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, в размере не менее двухнедельного среднего заработка (за исключением бюджетных организаций и государственных органов);

31.8. о предоставлении ежемесячной денежной помощи молодым специалистам, молодым рабочим (служащим) и выпускникам, распределенным (направленным) учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, в целях компенсации расходов за наем жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу (за исключением государственных органов)\*;

31.9. о расторжении трудового договора по инициативе нанимателя с предварительного уведомления профсоюза (за исключением пункта 3, абзацев третьего и пятого пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса).

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем пятым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) профсоюзного комитета;

31.10. о праве нанимателя по окончании срока действия контракта заключать с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, добросовестно проработавшего в организации не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок, при этом не снижая такому работнику достигнутый размер оплаты труда;

31.11. в случае реорганизации предприятий путем выделения из их структур вспомогательных служб и производств и создания на их базе дочерних (унитарных) предприятий, при сокращении численности или штата работники головной (базовой) организации пользуются преимущественным правом трудоустройства в созданное дочернее (унитарное) предприятие, а работники дочернего (унитарного) предприятия – в головную (базовую) организацию;



31.12. о расторжении трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением пунктов 3 и 6, абзацев второго – четвертого, шестого и седьмого пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, и общественными инспекторами по охране труда – с согласия профсоюзного органа, в котором они состоят на профсоюзном учете.

Продление (заключение нового) контракта с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, определяется сроком их полномочий с учетом норм статьи 261-3 Трудового кодекса;

31.13. о применении мер поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда;

31.14. об установлении работникам, освобожденным от основной работы вследствие их избрания на выборные должности в профсоюзных органах организации, гарантии предоставления прежней или равноценной работы (должности) после окончания их полномочий в выборном профсоюзном органе;

31.15. о сохранении гарантий, предусмотренных для работников организации коллективными договорами, освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным на выборные должности профсоюзного органа в организации;

31.16. о предоставлении возможности (времени) не освобожденным от основной работы членам профсоюзных органов, общественным инспекторам по охране труда участвовать в работе этих органов, а также в профсоюзной учебе с сохранением заработка;

31.17. об отчислении нанимателями (за исключением бюджетных организаций и государственных органов) денежных средств профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры и на иные социально значимые цели в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы;

31.18. о выделении средств на финансирование мероприятий по охране труда;

31.19. о выделении денежных средств на санаторно-курортное лечение работников;

31.20. о включении в состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников организации представителей Профсоюза;



31.21. об оказании работниками содействия и их сотрудничестве с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленном извещении работником своего непосредственного руководителя или иного уполномоченного должностного лица нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья;

31.22. об оплате дополнительного свободного от работы дня в месяц, предоставляемого в соответствии с частью третьей статьи 265 Трудового кодекса (за исключением бюджетных организаций и государственных органов);

31.23. о предоставлении социального отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более 90 календарных дней в случае необходимости ухода за больным членом семьи;

31.24. о дополнительных мерах социальной поддержки ранее работавших в организации ветеранов труда (за исключением бюджетных организаций и государственных органов);

31.25. о применении мер морального и материального поощрения работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях;

31.26. о создании условий для обеспечения работников горячим питанием и удешевления его стоимости;

31.27. об обязательствах по экономии всех видов энергоресурсов;

31.28. о развитии в организациях института наставничества;

31.29. об установлении случаев ограниченной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю;

31.30. о принятии мер стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в организации.

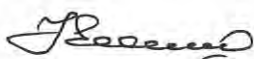
## V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

32. Соглашение заключено на три года и вступает в силу с момента его подписания.

33. По взаимному согласию Сторон в Соглашение могут вноситься изменения и дополнения.

Изменения и дополнения в Соглашение вносятся в порядке, установленном законодательством для его заключения.

34. В случае реорганизации Сторон Соглашения их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, если иное не установлено законодательством.






35. Каждая из Сторон несет ответственность за реализацию Соглашения в пределах своих полномочий.

36. Отраслевой Совет по трудовым и социальным вопросам осуществляет контроль за ходом выполнения Соглашения, участвует в разрешении разногласий, возникающих в ходе его выполнения.

37. Соглашение служит основой для заключения коллективных договоров в организациях, подпадающих под его сферу действия.

Коллективные договоры могут содержать дополнительные и более льготные по сравнению с Соглашением трудовые и социально-экономические гарантии в соответствии с законодательством.

Министр труда  
и социальной защиты  
Республики Беларусь

 И.А.Костевич



Председатель Республиканского  
комитета Белорусского  
профессионального союза  
работников государственных  
и других учреждений

 С.Ф.Холяво



---

\* Для бюджетных организаций – при наличии внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, в соответствии с установленным законодательством порядком их использования.