



ГЕНЕРАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ ПРАВИТЕЛЬСТВОМ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ, РЕСПУБЛИКАНСКИМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ НАНИМАТЕЛЕЙ И ПРОФСОЮЗОВ НА 2025 – 2027 ГОДЫ

Правительство Республики Беларусь, республиканские объединения нанимателей и профсоюзов, именуемые в дальнейшем Сторонами, действуя в соответствии с Конституцией Республики Беларусь и законодательством Республики Беларусь,

содействуя достижению Целей в области устойчивого развития, провозглашенных в принятой 25 сентября 2015 года резолюции Генеральной Ассамблеи ООН «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года»,

признавая, что основными условиями постоянного роста и достижения достойного уровня жизни населения должны быть стабильность и устойчивый рост экономики, развитие и повышение человеческого потенциала,

поддерживая внедрение принципов достойного труда, необходимость стимулирования энергоэффективности и ресурсосбережения, а также охраны окружающей среды и экологической безопасности,

руководствуясь необходимостью сохранения согласия в обществе, обеспечения баланса интересов сторон коллективных трудовых отношений, представительства и защиты прав и законных интересов работников и нанимателей, государственных минимальных социальных стандартов и гарантий для граждан Республики Беларусь, экономических гарантий деятельности нанимателей с учетом их статуса и отраслевой принадлежности,

стремясь повысить общественный статус и значимость нанимателей и профсоюзов (их объединений) в социально-экономическом развитии страны,

стремясь к развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, конструктивного взаимодействия и социального партнерства,

обязуясь соблюдать договоренности, достигнутые в ходе трехсторонних коллективных переговоров и консультаций,

В.М.Каранкевич

А.Д.Харлап

Ю.А.Сенько

на основании Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс), указов Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 года № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» и от 5 мая 1999 года № 252 «О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам» заключили настоящее Генеральное соглашение (далее – Соглашение), определяющее согласованные позиции Сторон по основным направлениям регулирования социально-трудовых отношений в ходе проведения социально-экономической политики в 2025 – 2027 годах и совместные действия по его реализации.

ГЛАВА I ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА

1. Совместными усилиями добиваться развития экономики, укрепления экономического и финансового положения ее отраслей путем осуществления следующих мер:

1.1. в области бюджетно-налоговой и ценовой политики:

1.1.1. создание макроэкономических условий для стимулирования экономического роста и структурной перестройки экономики, повышение на этой основе жизненного уровня населения;

1.1.2. совершенствование налогового администрирования и дальнейшая цифровизация налоговой системы;

1.1.3. проведение ценовой политики, направленной на обеспечение ценовой стабильности и доступности для населения важнейших товаров и услуг;

1.1.4. недопущение снижения бюджетного финансирования образования и науки, здравоохранения, социального обеспечения, культуры и спорта;

1.1.5. реализация норм пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса в организациях бюджетной сферы в части предоставления дополнительных мер стимулирования труда работников, с которыми заключен контракт;

1.1.6. выработка предложений по оптимизации, в том числе снижению, фискальной нагрузки;

1.2. в области повышения инвестиционной активности, конкурентоспособности национальной экономики:

1.2.1. инновационно-структурное обновление экономики, стимулирование разработки и реализации эффективных инвестиционных проектов, создания и быстрого освоения новой конкурентоспособной продукции;



В.М.Каранкевич



А.Д.Харлап



Ю.А.Сенько

1.2.2. повышение уровня конкурентоспособности экономики на основе реструктуризации производства с минимизацией негативных социальных последствий, в том числе обеспечивая максимально возможную занятость работников и достойный уровень оплаты труда, путем применения в процессе модернизации организаций методики проведения социально ответственной реструктуризации;

1.2.3. создание благоприятных условий для прямых иностранных и отечественных инвестиций путем дальнейшего совершенствования в республике инвестиционного климата, направление инвестиций прежде всего в приоритетные отрасли и производства для поддержки высокоэффективных проектов;

1.3. в области реструктуризации и реформирования организаций:

1.3.1. принятие действенных мер по реформированию организаций, прежде всего неэффективно работающих, проведение реструктурирования долгов этих организаций, создание рабочих мест для высвобождаемых работников;

1.3.2. приоритетное применение механизма санации убыточных организаций, обеспечивающей сохранение трудовых коллективов и рабочих мест;

1.3.3. совершенствование мер государственной поддержки для развития малого и среднего бизнеса как основы увеличения объемов производства товаров, работ, услуг и создания новых рабочих мест;

1.4. в области укрепления финансового положения организаций:

1.4.1. применение эффективных мер защиты отечественных производителей;

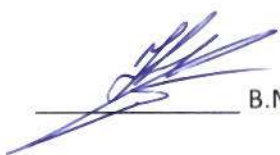
1.4.2. стимулирование энергосбережения, рационального использования материальных ресурсов;

1.4.3. применение ресурсо- и энергосберегающих технологий, внедрение в производство инновационных технологий;

1.4.4. регулирование цен (тарифов) экономическими методами, направленное на стимулирование роста производства, снижение затрат;

1.4.5. проведение постоянной работы по финансовому оздоровлению организаций, обеспечению их безубыточной работы в целях сохранения постоянной занятости работников, повышения размеров оплаты их труда.

2. Проводимая Сторонами работа по развитию экономики должна обеспечить в 2025 – 2027 годах ежегодный прирост валового внутреннего продукта в соответствии с прогнозами социально-экономического развития Республики Беларусь.



В.М.Каранкевич



А.Д.Харлап



Ю.А.Сенько

ГЛАВА 2

ДОХОДЫ, ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

3. Главными целями политики в области доходов населения признать повышение реальных доходов населения, удержание уровня малообеспеченности в социально приемлемых пределах – не более 5 процентов.

4. Ежеквартально с учетом уровня потребительских цен рассчитывать бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения.

5. Обеспечить ежегодное установление месячной минимальной заработной платы в размере не ниже 30 процентов прогнозного значения номинальной начисленной среднемесячной заработной платы по республике, определенного в прогнозе социально-экономического развития Республики Беларусь на соответствующий год.

6. Развивать систему регулирования оплаты труда на основе коллективных договоров и тарифных соглашений.

7. Обеспечить в 2025 – 2027 годах темпы роста реальных денежных доходов населения, реальной и номинальной среднемесячной заработной платы в целом по республике в соответствии с показателями прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь.

8. Принимать меры по повышению размеров оплаты труда и сокращению количества организаций, имеющих среднюю заработную плату ниже уровня 150 процентов минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь.

9. Обеспечить поддержание уровня соотношения заработной платы работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, и заработной платы работников в целом по республике до уровня не ниже 80 процентов.

10. Обеспечить государственный и общественный контроль за своевременностью выплаты начисленной заработной платы и соблюдением Закона Республики Беларусь «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы» в организациях всех форм собственности.

11. Обеспечивать проведение работы по совершенствованию технической нормативной правовой базы по нормированию труда, национальной системы квалификаций Республики Беларусь с учетом проведения комплексной модернизации экономики Республики Беларусь.



В.М.Каранкевич



А.Д.Харлап



Ю.А.Сенько

ГЛАВА 3

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

12. Проводить политику, направленную на повышение уровня жизни, оказание необходимой социальной помощи малообеспеченным группам населения, развитие системы государственных минимальных социальных стандартов, повышение эффективности социальных программ, совершенствование системы поддержки семей, воспитывающих детей.

13. Принимать меры, направленные на обеспечение соотношения средней пенсии по возрасту и средней заработной платы работников до уровня не ниже 40 процентов.

14. Принимать меры по повышению минимальной пенсии по возрасту.

15. Содействовать расширению:
охвата социальным страхованием новых категорий работников;
практики добровольного страхования дополнительной пенсии и медицинских расходов, в том числе за счет средств организаций;
участия работников во внедрении программы добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии с финансовой поддержкой государства («три плюс три») с принятием, при необходимости, дополнительных мер по активизации вовлечения работающих граждан в данную программу.

16. Оказывать государственную адресную социальную помощь малообеспеченным гражданам и семьям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации и по объективным причинам нуждающимся в социальной поддержке со стороны государства.

17. Установить, что повышение тарифов на жилищно-коммунальные услуги, на проезд в городском транспорте общего пользования (кроме такси), на перевозки в пригородном транспорте производится в соответствии с законодательством с принятием соответствующих мер по социальной защите населения.

18. Сохранить государственное регулирование цен на коммунальные услуги, газ, топливо, электроэнергию, медикаменты, социально значимые товары и услуги, оказываемые населению.

19. Сохраняя государственное регулирование цен на коммунальные услуги, газ, топливо, электроэнергию, медикаменты, социально значимые товары и услуги, оказываемые населению, при подготовке изменений в соответствующее законодательство проводить оценку последствий их принятия как с социальной, так и с экономической точки зрения.



В.М.Каранкевич



А.Д.Харлап



Ю.А.Сенько

20. Обеспечить объемы жилищного строительства в соответствии с показателями прогноза на 2025 – 2027 годы.

Принимать меры по недопущению превышения средней стоимости 1 кв. метра общей площади жилья, строящегося с государственной поддержкой (без учета индивидуальных застройщиков), над уровнем номинальной начисленной среднемесячной заработной платы по республике.

Гарантировать ежегодное строительство индивидуального жилья в размере не менее 40 процентов от общего объема возводимого жилья.

Обеспечить своевременное строительство объектов здравоохранения и образования, в том числе учреждений дошкольного образования, во вновь застраиваемых районах (кварталах) городов республики.

21. Обеспечивать реализацию государственных гарантий гражданам Республики Беларусь в области медицинского обслуживания.

22. Обеспечить выделение средств на приобретение спортивного инвентаря, оборудования и предметов длительного пользования для детско-юношеских спортивных школ.

23. Продолжить практику заселения иногородних студентов и иных учащихся на свободную жилую площадь других учреждений образования и организаций независимо от их формы собственности и ведомственной принадлежности.

Обеспечивать денежную выплату иногородним студентам и иным учащимся для компенсации расходов по найму жилья при невозможности их заселения в общежития в соответствии с действующим законодательством.

Предусматривать увеличение денежных норм расходов на питание для воспитанников и обучающихся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного, специального и профессионально-технического образования.

24. Применять одинаковые тарифы на коммунальные услуги для ведомственных, в том числе профсоюзных, учреждений здравоохранения, культуры и спорта, открытых для обслуживания всего населения, и аналогичных учреждений, финансируемых из бюджета.

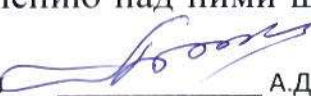
25. Осуществлять повышение размера всех видов учебных стипендий учащейся молодежи.

26. Осуществлять поддержку семей, воспитывающих детей, путем увеличения стандартного налогового вычета.

27. Содействовать закреплению ветеранов, пожилых людей, инвалидов за предприятиями, в которых они работали и с которыми утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания, установлению над ними шефства со стороны молодежных



В.М.Каранкевич



А.Д.Харлап



Ю.А.Сенько

общественных организаций и учреждений образования.

28. Продолжить работу по созданию условий для обеспечения работников горячим питанием.

29. Обеспечить финансирование мероприятий по летнему оздоровлению детей в 2025 – 2027 годах в объемах, предусматриваемых законами о республиканском бюджете на очередной финансовый год.

Нанимателям и профсоюзным организациям принимать участие в удешевлении путевок в детские оздоровительные лагеря для работников соответствующих организаций.

30. Рекомендовать местным исполнительным и распорядительным органам ежегодно направлять финансовые средства (из предусмотренных в местном бюджете) на оказание помощи в подготовке детских лагерей к летнему оздоровительному периоду в соответствии с законодательством.

31. Вопросы реструктуризации, реорганизации, приватизации и ликвидации организаций, перепрофилирования, закрытия и отчуждения под иные цели социально-культурных объектов рассматривать с участием профсоюзов в части защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов работников этих организаций.

32. Содействовать развитию внебюджетного сектора здравоохранения.

33. Осуществлять перерасчет размеров государственных пособий семьям, воспитывающим детей, в связи с ростом средней заработной платы работников в республике, бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения в соответствии с законодательством.

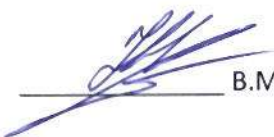
ГЛАВА 4 РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

34. Обеспечить реализацию Государственной программы «Рынок труда и содействие занятости» на 2021 – 2025 годы, а также региональных мероприятий, направленных на содействие занятости населения, отдавая приоритет активным мерам политики занятости на рынке труда.

Содействовать занятости работников, находящихся под угрозой увольнения или высвобождаемых в результате модернизации, реструктуризации производств.

При реализации государственной политики в области занятости населения применять принцип приоритетного использования национальных кадров.

Принимать меры по повышению престижа рабочих профессий и сокращению дефицита кадров рабочих профессий.



В.М.Каранкевич



А.Д.Харлап



Ю.А.Сенько

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

36. Принимать меры по вовлечению в экономическую деятельность незанятого населения.

Проводить стимулирование, представлять другие преференции для нанимателей, имеющих и создающих собственную учебную базу, организующих для работников условия для получения профильного профессионального образования.

Развивать в организациях систему непрерывного профессионального обучения (в том числе внутрипроизводственного обучения), профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом приоритетов развития экономики.

Содействовать развитию профессионального образования и обучения, а также обеспечению соответствия трудовых ресурсов потребностям экономики путем развития опережающего профессионального обучения.

37. Осуществлять профессиональную ориентацию незанятого населения в целях оказания практической помощи в выборе профессии, смене рода занятий и повышении квалификации с учетом профессиональных предпочтений, склонностей, интересов личности и потребностей рынка труда.

38. Не допускать превышения уровня безработицы, рассчитанного по методологии Международной организации труда, более 5 процентов.

39. Принимать меры по обеспечению занятости и трудоустройству граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, и которым государство предоставляет дополнительные гарантии в области содействия занятости, в том числе путем трудоустройства в счет брони и на котируемые рабочие места.

40. Осуществлять мониторинг рынка труда, в том числе мониторинг использования рабочего времени на производстве, принимать меры по сокращению потерь рабочего времени.

41. Оказывать содействие безработным в организации самозанятости, в том числе путем предоставления финансовой поддержки в виде субсидий.

42. Обеспечить предоставление предусмотренной законодательством социальной поддержки безработным.

43. Способствовать расширению возможностей трудоустройства молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей, лиц с ограниченными возможностями.



В.М.Каранкевич



А.Д.Харлап



Ю.А.Сенько

ГЛАВА 5 ОХРАНА ТРУДА

44. В целях принятия совместных действий для обеспечения безопасных и здоровых условий труда на производстве Стороны договорились:

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

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

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

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

проводить разъяснительную работу в трудовых коллективах по вопросам личной безопасности и состояния здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, содействовать обучению работников методам оказания первой помощи при состояниях, представляющих угрозу для жизни и (или) здоровья человека;

обеспечивать в рамках компетенции финансирование мероприятий по охране труда;

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

осуществлять взаимодействие органов государственного надзора и общественного контроля по вопросам охраны труда;

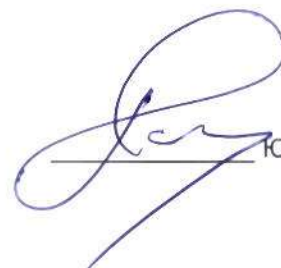
учитывать положительный международный опыт в области охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний.



В.М.Каранкевич



А.Д.Харлап



Ю.А.Сенько

45. Стороны поддерживают разработанную Международной ассоциацией социального обеспечения (МАСО) Концепцию «нулевого травматизма» и ее семь «золотых правил», а именно:

- 1) стать лидером – показать приверженность принципам;
- 2) выявлять угрозы – контролировать риски;
- 3) определять цели – разрабатывать программы;
- 4) создать систему безопасности и гигиены труда – достичь высокого уровня организации;
- 5) обеспечивать безопасность и гигиену на рабочих местах, при работе со станками и оборудованием;
- 6) повышать квалификацию – развивать профессиональные навыки;
- 7) инвестировать в кадры – мотивировать посредством участия.

Стороны призывают организации применять принципы Концепции «нулевого травматизма» в рамках политики по обеспечению охраны труда и декларировать свою поддержку данной Концепции.

46. Стороны рекомендуют включать в тарифные, местные соглашения и коллективные договоры разделы (главы), посвященные охране труда, и предусматривать меры поощрения работников за соблюдение требований охраны труда.

ГЛАВА 6 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

47. Стороны обязуются принимать меры, направленные на дальнейшее развитие системы социального партнерства и повышение его эффективности, в том числе:

47.1. строить свои отношения на принципах социального партнерства, закрепленных в законодательстве Республики Беларусь и конвенциях Международной организации труда, ратифицированных Республикой Беларусь, оказывать постоянное содействие по этому вопросу нанимателям и профсоюзам;

47.2. содействовать заключению соглашений и коллективных договоров, совершенствованию деятельности отраслевых и территориальных советов по трудовым и социальным вопросам;

47.3. содействовать сохранению действующей профсоюзной организации при реорганизации, смене формы собственности организации.

В случае приватизации организации и приобретения права собственности инвесторами предусматривать в инвестиционных договорах обязательства по сохранению в течение трех месяцев

 В.М.Каранкевич

 А.Д.Харлап

 Ю.А.Сенько

занятости работающих на том же уровне, что и до приватизации, а также гарантий и льгот не ниже предусмотренных соглашением, коллективным договором;

47.4. проводить консультации по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики;

47.5. проводить предварительное обсуждение предложений по подготовке проектов нормативных правовых актов по вопросам социально-экономической политики, трудовых отношений и социального партнерства;

47.6. вырабатывать предложения по совершенствованию взаимодействия органов государственного управления, объединений нанимателей и профсоюзов;

47.7. принимать все зависящие от них меры по предотвращению и конструктивному урегулированию коллективных и индивидуальных трудовых споров, возникающих в социально-трудовой сфере.

48. В целях совершенствования порядка ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров Стороны договорились:

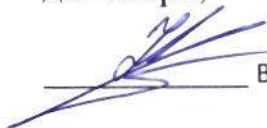
заключать в организации (обособленном подразделении организации) один коллективный договор;

предусматривать участие в работе комиссии для ведения коллективных переговоров представителей всех профсоюзных организаций, действующих в организации, по решению их выборных органов;

количество представителей профсоюзных организаций, включаемых в состав комиссии для ведения коллективных переговоров, определяется пропорционально численности членов профсоюзов в составе этих организаций, но не менее одного человека от каждой из них (с правом замены);

решения стороны работников в рамках комиссии для ведения коллективных переговоров вырабатываются с учетом предложений всех профсоюзных организаций. При наличии разногласий у стороны работников данной стороной добросовестно предпринимаются шаги по выработке согласованного решения. В случае если согласие не достигнуто, решение принимается большинством голосов стороны после дополнительного обсуждения;

в тексте коллективного договора со стороны работников указываются все профсоюзные организации, представители которых включены в состав комиссии для ведения коллективных переговоров. Данные организации являются участниками заключенного коллективного договора;



В.М.Каранкевич



А.Д.Харлап



Ю.А.Сенько

от стороны работников коллективный договор подписывается уполномоченным представителем наиболее многочисленной профсоюзной организации, если профсоюзные организации, участвовавшие в заключении коллективного договора, не договорились об ином порядке подписания коллективного договора;

рекомендовать сторонам в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров подписывать коллективный договор на согласованных условиях.

49. Правительство Республики Беларусь:

49.1. обеспечивает поддержку социально значимой роли профсоюзов (их объединений) и нанимателей (их объединений) в проведении согласованной социально-экономической политики и развитии социального партнерства;

49.2. по предложению Сторон вносит для предварительного обсуждения в Национальном совете по трудовым и социальным вопросам проекты нормативных правовых актов, относящиеся к компетенции данного Совета;

49.3. при подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы граждан и связанные с ними экономические интересы нанимателей, направляет Стороне профсоюзов и Стороне нанимателей в лице сопредседателей Национального совета по трудовым и социальным вопросам соответствующие проекты для рассмотрения и внесения замечаний и предложений и рассматривает их позицию до принятия решения;

49.4. в пределах компетенции принимает меры по соблюдению законности в социально-трудовой сфере, сотрудничает по данному вопросу с профсоюзами (их объединениями) и нанимателями (их объединениями), развивает систему урегулирования коллективных и индивидуальных трудовых споров;

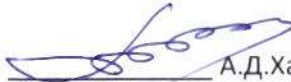
49.5. принимает меры, направленные на реализацию норм Генерального соглашения.

50. Республиканские объединения нанимателей:

50.1. принимают меры, которые способствуют эффективности и конкурентоспособности производства, созданию новых рабочих мест, обеспечению оплаты труда и социальных гарантий, охраны труда и здоровья работников на производстве;

50.2. в целях дальнейшего совершенствования системы социального партнерства, сбалансированного распределения ответственности социальных партнеров в сфере коллективных трудовых отношений принимают меры по развитию структур объединений нанимателей на республиканском и местном уровнях с учетом требований Закона

 В.М.Каранкевич

 А.Д.Харлап

 Ю.А.Сенько

Республики Беларусь «Об объединениях нанимателей», способствуют их активному участию в коллективно-договорных процессах;

50.3. содействуют признанию деловыми кругами идеи социальной ответственности бизнеса и применению нанимателями принципов Глобального договора, инициированного Организацией Объединенных Наций;

50.4. оказывают методическую помощь нанимателям по выстраиванию отношений с профсоюзными организациями на принципах социального партнерства;

50.5. сопредседатель Национального совета по трудовым и социальным вопросам от Стороны нанимателей:

организует доведение республиканским объединениям нанимателей проектов нормативных правовых актов, представленных правительственной Стороной в соответствии с подпунктом 49.3 настоящего Соглашения;

организует направление представителям объединений нанимателей, представленных в Национальном совете по трудовым и социальным вопросам, материалов по повестке дня заседаний Совета, проектов решений Совета, а также рассмотрение с участием указанных объединений нанимателей вопросов, связанных с реализацией решений Национального совета по трудовым и социальным вопросам.

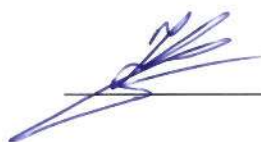
51. Республиканские объединения профсоюзов:

51.1. принимают участие в разработке и реализации социально-экономической политики государства;

51.2. через своих полномочных представителей участвуют в работе коллегиальных органов министерств, других республиканских органов государственного управления, заседаниях местных исполнительных и распорядительных органов, органов управления организаций (наблюдательных советов);

51.3. при координации деятельности членских организаций, их организационных структур по заключению соглашений и коллективных договоров учитывают необходимость постоянного повышения экономической эффективности работы организаций, роста производительности труда, снижения издержек производства, повышения мотивации к труду, укрепления дисциплины, порядка и организованности на производстве;

51.4. информируют Правительство, республиканские органы государственного управления и областные (Минский городской) исполнительные комитеты о фактах несвоевременной выплаты заработной платы;



В.М.Каранкевич



А.Д.Харлап



Ю.А.Сенько

51.5. сопредседатель Национального совета по трудовым и социальным вопросам от Стороны профсоюзов:

организует доведение республиканским объединениям профсоюзов проектов нормативных правовых актов, представленных правительственной Стороной в соответствии с подпунктом 49.3 настоящего Соглашения;

организует направление представителям объединений профсоюзов, представленных в Национальном совете по трудовым и социальным вопросам, материалов по повестке дня заседаний Совета, проектов решений Совета, а также рассмотрение с участием указанных представителей вопросов, связанных с реализацией решений Национального совета по трудовым и социальным вопросам.

52. Стороны договорились:

52.1. соблюдать достигнутые в настоящем Соглашении договоренности;

52.2. содействовать организации безналичного перечисления профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы (в том числе выплачиваемой за счет кредитов банков) в соответствии с законодательством;

52.3. о предоставлении на основании коллективных договоров (соглашений) в безвозмездное пользование профсоюзам (их объединениям) помещений, оборудования, транспортных средств, средств связи, а также о создании иных необходимых для деятельности профсоюзов условий в соответствии с законодательством;

52.4. рекомендовать сторонам социального партнерства соответствующего уровня включать в тарифные и местные соглашения, коллективные договоры положения, предусматривающие:

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

гарантии по постоянному повышению квалификации работников.

53. Полномочные представители профсоюзов в соответствии с законодательством участвуют в приватизации и преобразовании государственных унитарных предприятий.

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

 В.М.Каранкевич

 А.Д.Харлап

 Ю.А.Сенько

54.1. выплату заработной платы не реже двух раз в месяц, как правило, не позднее 25-го числа месяца, следующего за отчетным;

54.2. порядок и условия индексации заработной платы работников за счет средств организации в целях возмещения потерь от инфляции <*>;

54.3. установление в коммерческих организациях гибких условий оплаты труда, направленных на усиление мотивации работников по повышению производительности труда <*>;

54.4. порядок установления размеров тарифных ставок (тарифных окладов) работникам в период действия настоящего Соглашения <*>;

54.5. при применении в организации тарифной ставки первого разряда обеспечивать ее размер не ниже 30 процентов месячной минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь <*>;

54.6. при введении новых условий оплаты труда не допускать снижения размеров заработной платы работников на момент их введения <*>;

54.7. предоставление дополнительного отпуска и установление надбавки для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, повышение тарифной ставки (тарифного оклада) для работников иных организаций при применении контрактной формы найма в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса;

54.8. оказание помощи высвобождаемым работникам в трудоустройстве или переобучении при сокращении численности (штата), ликвидации организации;

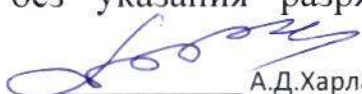
54.9. оказание содействия в решении вопросов обеспечения жильем выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями;

54.9-1. предоставление ежемесячных компенсационных выплат в целях компенсации расходов за наем жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу, и не менее трех лет после окончания указанного срока при условии продолжения работы у нанимателя, к которому выпускник был распределен (направлен), перераспределен учреждением образования <*>;

54.10. в случае направления нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда) по профессии рабочего, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда или с его указанием,



В.М.Каранкевич



А.Д.Харлап



Ю.А.Сенько

осуществлять таким работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя выплату заработной платы из расчета тарифной ставки первого разряда, установленной в организации, но не менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения;

54.11. предоставление преимущественного права (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников, не допускающих нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

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

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 в организации;

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

54.12. осуществлять досрочное расторжение контракта по требованию работника в случае его болезни и инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту, поступления на военную службу по контракту, достижения общеустановленного пенсионного возраста, переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт, необходимости ухода за больным членом семьи, перевода одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность, в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования и по другим препятствующим выполнению работы уважительным причинам, предусмотренным законодательством и коллективным договором;

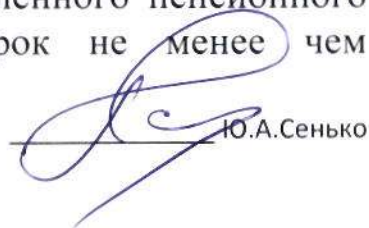
54.13. заключение (продление) контрактов с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста осталось три (и менее) года, на срок не менее чем



В.М.Каранкевич



А.Д.Харлап



Ю.А.Сенько

до достижения ими указанного возраста;

54.14. одновременное с уведомлением о намерении нанимателя перевести работника на контракт или заключить с ним новый контракт вручение работнику проекта контракта;

54.15. с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, продление контрактов по соглашению сторон – до истечения максимального срока действия контракта, заключение нового контракта по соглашению сторон – на срок не менее трех лет, а с имеющими, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию – на максимальный срок;

54.16. 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 восемнадцати лет или двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, не допускающей (не допускающим) нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на максимальный срок с ее (его) согласия;

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

54.18. установление единовременных выплат работникам востребованных профессий, заключившим контракт сроком на пять лет, в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором. Перечень востребованных профессий определяется нанимателем <*>;

54.19. принятие дополнительных мер по материальному стимулированию труда востребованных квалифицированных работников при заключении долгосрочных контрактов <*>;

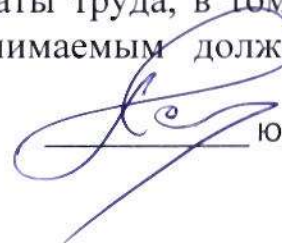
54.20. предоставление дополнительных гарантий работникам, заключившим контракт сроком на пять лет, в рамках коллективных договоров <*>;

54.21. установление лицам пенсионного возраста при заключении ими контракта единовременных выплат, размер которых определяется в зависимости от срока заключаемого контракта <*>;

54.22. недопущение снижения размеров оплаты труда, в том числе стимулирующих выплат, установленных по занимаемым должностям

 В.М.Каранкевич

 А.Д.Харлап

 Ю.А.Сенько

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

54.23. случаи расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с предварительного согласия профсоюза, за исключением расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным абзацами третьим, седьмым и восьмым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса;

54.24. применение мер поощрения работников за соблюдение требований по охране труда;

54.25. выделение средств для финансирования расходов, связанных с охраной труда;

54.26. лицам, пострадавшим в результате несчастного случая на производстве, приведшего к стойкой утрате трудоспособности, или получившим профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка <*>;

54.27. производить выплату из средств нанимателя <*>:

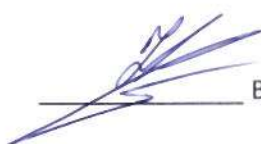
семье погибшего по вине нанимателя на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, материальной помощи в размере не менее десяти годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

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

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

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

54.28. применение гибких форм занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до четырнадцати лет;



В.М.Каранкевич



А.Д.Харлап



Ю.А.Сенько

54.29. предоставление работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, отпуска в летнее или другое удобное для них время;

54.30. дополнительные меры поддержки ранее работавших в организации ветеранов;

54.31. создание условий для обеспечения работников горячим питанием;

54.31-1. удешевление стоимости горячего питания <*>;

54.32. установление, замену и пересмотр норм труда производить с участием профсоюзного комитета;

54.33. выплату 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 <*>;

54.34. выделение средств на содержание и ремонт спортивных объектов, состоящих на балансе организаций <*>;

54.35. оказание финансовой поддержки любительским коллективам художественного творчества в установленном порядке <*>;

54.36. отчисление нанимателями денежных средств профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, на иные социально значимые цели в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы <*>, а для бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, – с учетом финансовых возможностей за счет средств от приносящей доходы деятельности;

54.37. применение мер поощрения работников, участвующих в культурно-массовых, спортивных и спортивно-массовых мероприятиях;

54.38. дополнительное премирование работников бюджетных организаций, осуществление в порядке и на условиях, определяемых в соглашениях, коллективных договорах, выплат ранее работавшим в организации ветеранам, семьям умерших работников, а также выплат на удешевление стоимости путевок в оздоровительные, спортивно-оздоровительные лагеря с круглосуточным пребыванием детям работников из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, при условии отсутствия просроченной кредиторской задолженности бюджетной организации (без учета бюджетных



В.М.Каранкевич



А.Д.Харлап



Ю.А.Сенько

обязательств, зарегистрированных в установленном порядке территориальными органами государственного казначейства) по платежам в бюджет, государственные внебюджетные фонды, оплате товаров (работ, услуг);

54.39. осуществление ежемесячных доплат обучающимся по востребованным в организации специальностям по договорам о целевой подготовке специалистов (рабочих, служащих) в размере, определяемом коллективным договором <*>;

54.40. предоставление возможности (времени) членам профсоюзов участвовать в работе профсоюзных органов в качестве делегатов на конференциях, пленумах, съездах с сохранением среднего заработка;

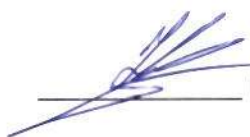
54.41. обучение общественных инспекторов по охране труда, создание условий для их эффективной работы и установление мер поощрения;

54.42. расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) 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 организации, в которой они состоят на профсоюзном учете. Срок контракта с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, не может быть менее срока их полномочий;

54.43. установление работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности служащих в профсоюзных органах, гарантии предоставления прежней или равноценной работы в организации после окончания полномочий на выборной должности служащего в профсоюзном органе;

54.44. сохранение гарантий, предусмотренных для работников организации коллективными договорами, освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным на выборные должности служащих профсоюзного органа в организации <*>;

54.45. предоставление работникам с их письменного согласия 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 <*>;



В.М.Каранкевич



А.Д.Харлап



Ю.А.Сенько

54.46. в случаях простоя из-за временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т.д.) оплату простоя работникам производить в размере 100 процентов тарифной ставки (тарифного оклада), оклада за весь период остановки производства в порядке, определяемом коллективным договором <*>;

54.47. обязанность работников соблюдать установленные нормативными (локальными) правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, пользоваться средствами индивидуальной защиты, оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья;

54.48. с учетом финансово-экономического положения организации принимать меры по <*>:

оздоровлению работников, в том числе ежегодному оздоровлению работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников организации включать представителей профсоюза;

оказанию адресной поддержки работникам, впервые принятым на работу после окончания учреждений образования;

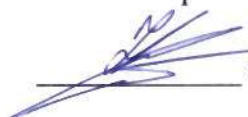
54.49. порядок исполнения положений коллективного договора, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством или сверх размеров, предусмотренных законодательством, в случае невозможности их реализации в срок, определенный коллективным договором, по причинам экономического,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

54.50. меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по должностям служащих (профессиям рабочих), востребованным в организации <*>;

54.51. развитие в организациях института наставничества;

54.52. создание благоприятных условий для работников с семейными обязанностями, совмещения профессиональных функций и равноправного родительства;

54.53. зачет в стаж работы в организации времени обучения по специальности, должности служащего (профессии рабочего), по которой работник работает в этой организации, а также периода

 В.М.Каранкевич

 А.Д.Харлап

 Ю.А.Сенько

срочной военной службы в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором <*>;

54.54. установление случаев ограниченной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю <*>;

54.55. 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;

54.56. предоставление матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно одного дополнительного свободного от работы дня с его оплатой <*>;

54.57. предоставление работнику не более трех календарных дней с сохранением среднего заработка в случае рождения ребенка, регистрации заключения брака, смерти близких родственников (членов семьи), по другим уважительным причинам, предусмотренным коллективным договором, по каждой из причин.

ГЛАВА 7 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

55. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2025 года и действует по 31 декабря 2027 года.

По взаимному согласию Сторон в настоящее Соглашение могут вноситься изменения и дополнения с учетом показателей социально-экономического развития Республики Беларусь, иных заслуживающих внимания обстоятельств.

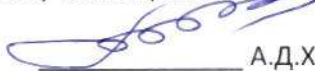
56. После подписания Соглашения Стороны разрабатывают мероприятия по выполнению Соглашения в целях контроля за его реализацией.

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

Стороны информируют Национальный совет по трудовым и социальным вопросам о ходе выполнения мероприятий по реализации Соглашения. Национальный совет по трудовым и социальным вопросам

<*> Рекомендуется для включения в коллективные договоры организаций, основной целью деятельности которых является получение прибыли.

 В.М.Каранкевич

 А.Д.Харлап

 Ю.А.Сенько

осуществляет контроль за ходом выполнения Соглашения, участвует в разрешении разногласий, возникающих в ходе выполнения Соглашения.

58. Соглашение действует в отношении всех нанимателей (их объединений), профсоюзов (их объединений), работников, студентов и учащихся учреждений образования Республики Беларусь, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования.

Предоставление льгот и гарантий сверх норм, установленных законодательством, осуществляется при условии закрепления их в соглашениях, коллективных договорах, заключенных в соответствии с законодательством и по вопросам, относящимся к компетенции Сторон.

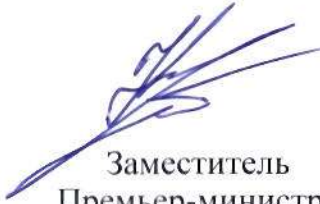
59. Соглашение содержит ключевые меры по обеспечению должного уровня социальной защищенности работников, соблюдению их трудовых прав и гарантий, созданию безопасных условий труда.

Соглашение служит основой для заключения тарифных, местных соглашений и коллективных договоров. Тарифные, местные соглашения и коллективные договоры могут содержать более льготные по сравнению с Соглашением трудовые и социально-экономические условия.

60. Настоящее Соглашение подписано сопредседателями Национального совета по трудовым и социальным вопросам, представляющими соответственно Правительство Республики Беларусь, республиканские объединения нанимателей и республиканские объединения профсоюзов.

По поручению Сторон подписали от:

Правительства
Республики Беларусь



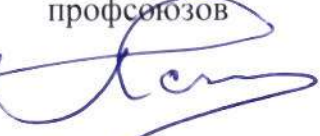
Заместитель
Премьер-министра
Республики Беларусь
В.М.Каранкевич

республиканских
объединений нанимателей



Председатель Союза
некоммерческих организаций
«Конфедерация
промышленников
и предпринимателей
(нанимателей)»
А.Д.Харлап

республиканских
объединений
профсоюзов



Председатель
Федерации профсоюзов
Беларуси
Ю.А.Сенько