**ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**между Министерством информации Республики Беларусь**

**и Центральным комитетом Белорусского профессионального союза работников культуры, информации, спорта и туризма на 2019 - 2021 годы**

Министерство информации Республики Беларусь (далее – Министерство), являющееся республиканским органом государственного управления, проводящим политику в сфере массовой информации, издательской, полиграфической деятельности, деятельности по распространению печатных изданий и продукции средств массовой информации, и представляющее интересы нанимателей организаций системы Министерства информации, и Центральный комитет Белорусского профессионального союза работников культуры, информации, спорта и туризма (далее – Профсоюз), представляющий работников организаций отрасли – членов Профсоюза, именуемые в дальнейшем Сторонами, действуя в соответствии с Конституцией Республики Беларусь и законодательством Республики Беларусь, стремясь к развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, конструктивного взаимодействия и социального партнерства, заключили настоящее Тарифное соглашение (далее - Соглашение), определяющее согласованные позиции Сторон по основным направлениям регулирования социально-трудовых отношений в ходе проведения социально-экономической политики в 2019 - 2021 годах и совместные действия по его реализации.

# **ГЛАВА 1**

# **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.** Соглашение является нормативным актом, устанавливающим социально-трудовые гарантии и преимущества для работников организаций в сфере массовой информации, издательской, полиграфической деятельности, деятельности по распространению печатных изданий и продукции средств массовой информации, по вопросам организации, условий оплаты и охраны труда, заключения и расторжения трудовых договоров и др.

**2.** 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). Руководители организаций и председатели профсоюзных комитетов обеспечивают выполнение в организациях принятых Сторонами обязательств по данному Соглашению.

Стороны договорились распространять действие коллективных договоров на работников – членов профсоюза. На работников, не являющихся членами профсоюза (вновь принятых и др.), коллективный договор может быть распространен по их письменному заявлению.

**3.** Стороны определили состав отраслевого Совета по трудовым и социальным вопросам для ведения переговоров по заключению Соглашения и осуществлению контроля за ходом его выполнения.

**4.** Соглашение служит основой для заключения местных соглашений, коллективных договоров с работниками организаций и применяется при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Соглашение не препятствует установлению дополнительных по сравнению с ним и законодательством Республики Беларусь гарантий и компенсаций за счет средств, получаемых от приносящей доходы деятельности организации, внебюджетных средств, местных бюджетов, спонсоров и других источников, не запрещенных законодательством Республики Беларусь.

**5.** Местные соглашения могут устанавливать для работников организаций сферы массовой информации, издательской, полиграфической деятельности, деятельности по распространению печатных изданий и продукции средств массовой информации более льготные по сравнению с Соглашением трудовые и социально-экономические условия.

**6.** 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 сферой массовой информации, издательской, полиграфической деятельности, деятельности по распространению печатных изданий и продукции средств массовой информации и территориальными организациями профсоюза, способствовать распространению их положительного опыта.

**7.** 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 Республики Беларусь, настоящим Соглашением с учетом особенностей деятельности конкретной организации и ее финансовых возможностей.

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

**8.** Считать обязательным и необходимым заключение коллективных договоров (соглашений) в организациях, имеющих профсоюзные организации.

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

**9.** Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания или со дня, который устанавливается Сторонами и действует до подписания нового, но не более трех лет.

В случае изменения наименования Белорусского профессионального союза работников культуры, информации, спорта и туризма до истечения срока действия настоящего Соглашения, предусмотренного частью 1 данного пункта, действует настоящее Соглашение.

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

**11.** За уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим Соглашением, нарушение законодательства о труде Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

**12. Стороны договорились о том, что:**

**12.1.** 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 (окладов), доплат и надбавок), 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;

**12.2.** 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;

**12.3.** в период действия настоящего Соглашения Стороны:

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

руководствуются законодательством Республики Беларусь, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров.

**ГЛАВА 2**

**РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА,**

**ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

**13.** **Министерство обязуется:**

**13.1.** при подготовке нормативных правовых актов, вносимых в Правительство Республики Беларусь, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы работников организаций:

учитывать положения настоящего Соглашения;

предоставлять возможность Профсоюзу принимать участие в их разработке;

заблаговременно направлять соответствующие проекты для рассмотрения и внесения замечаний и предложений в Профсоюз в случаях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь;

**13.2.** содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительных пенсий и медицинских расходов, в том числе за счет средств организаций;

**13.3.** содействовать занятости работников, находящихся под угрозой увольнения или высвобождаемых в результате модернизации, реструктуризации производств.

**14.** **Наниматели обязуются:**

**14.1.** 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;

**14.2.** при проведении процедур банкротства субъектов хозяйствования обеспечивать первоочередную выплату заработной платы и компенсаций, предусмотренных трудовыми договорами, тарифными соглашениями и коллективными договорами;

**14.3.** содействовать развитию профсоюзного движения путем создания новых профсоюзных организаций и привлечению в уже созданные организации профсоюза новых членов.

**15.** **Профсоюз обязуется:**

**15.1.** оказывать помощь профсоюзным комитетам (далее - профкомы) в обучении кадров по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, охране труда, социальном партнерстве, участвовать в проводимых совещаниях и семинарах;

**15.2.** организовать работу общественных инспекторов по охране труда, других уполномоченных представителей профсоюза по осуществлению в установленном законодательством порядке общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда в организациях;

**15.3.** осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать им мотивированные ответы на обращения;

**15.4.** разрабатывать и принимать участие в разработке рекомендаций по вопросам

применения законодательства о труде и по другим вопросам в целях оказания помощи руководителям и профсоюзному активу организаций.

**16.** **Стороны пришли к соглашению, что:**

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

**16.2.** локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых и социально-экономических прав работников организаций, принимаются нанимателями (уполномоченными представителями нанимателя) организаций по согласованию с соответствующими профсоюзными комитетами;

**16.3.** обеспечат возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников сферы массовой информации, издательской, полиграфической деятельности, распространения печатных изданий и продукции средств массовой информации, представителей другой Стороны;

**16.4.** руководители организаций в установленном законодательством Республики Беларусь порядке обязаны создать комиссии по трудовым спорам;

**16.5.** индивидуальные трудовые споры по установлению и изменению существенных условий труда разрешаются комиссиями по трудовым спорам и судами;

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

**16.7.** Стороны оказывают содействие в создании первичных профсоюзных организаций в организациях, входящих в систему Министерства, а также по заключению в трудовых коллективах коллективных договоров;

**16.8.** 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**

**17.** Министерство и Профсоюз будут принимать необходимые меры:

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

**17.2.** для обеспечения последовательного приближения тарифной ставки первого разряда для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, к уровню бюджета прожиточного минимума;

**17.3.** для обеспечения 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;

**17.4.** для обеспечения своевременной выплаты в организациях сферы массовой информации, издательской, полиграфической деятельности, распространения печатных изданий и продукции средств массовой информации заработной платы, пособий, предусмотренных законодательством, местными соглашениями и коллективными договорами;

**17.5.** для обеспечения размера заработной платы работников не ниже 100% к соответствующему периоду прошлого года.

**18.** Система оплаты и стимулирования труда, в том числе оплата за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, определяется в порядке, установленном законодательством, и отражается в коллективных договорах (соглашениях) с учетом мнения профсоюзного комитета.

При этом учитывается вклад каждого работника в конечные результаты деятельности организации в целях мотивации высокопроизводительного труда.

**19.** Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную оплату. Размер оплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора (контракта) и определяется в порядке, предусмотренном законодательством, а также в зависимости от объема выполненных работ.

**20.** Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

**21.** **Наниматели обязуются:**

**21.1.** обеспечивать своевременную и полную выплату заработной платы в организациях в сроки, предусмотренные законодательством, коллективными договорами или местными соглашениями, но не реже двух раз в месяц;

**21.2.** 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»;

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

**21.4.** производить работнику окончательный расчет за отработанный месяц, как правило, не позднее 25 числа следующего месяца, следующего за отчетным;

**21.5.** в целях повышения индивидуальной производительности труда рабочих производить проверку качества действующих норм трудовых затрат и по результатам принимать меры по совершенствованию нормирования труда;

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

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

**21.7.** при улучшении результатов хозяйственной деятельности коммерческой организации в целом увеличивать до 7 процентов должностные оклады работников аппарата управления организаций в пределах средств на заработную плату в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 9 ноября 1999 г. № 1748 «О дополнительных мерах материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда»;

**21.8.** изменять формы, системы оплаты труда и материального стимулирования, нормирования, установление надбавок и доплат работникам, а также снижать размеры и прекращать выплаты в организациях отрасли в соответствии с законодательством, по согласованию с профсоюзным комитетом.

Об изменении указанных условий работники должны быть извещены письменно не

позднее, чем за один месяц;

**21.9.** выплачивать причитающиеся работнику при увольнении суммы не позднее дня увольнения. При невыплате по вине нанимателя причитающихся сумм работнику выплачивается средний заработок за каждый день просрочки;

**21.10.** при временном переводе работника на другую работу в связи с простоем оплата труда производится по выполняемой работе. При этом при временном переводе на нижеоплачиваемую работу за работниками, выполняющими нормы выработки или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе, а работникам, не выполняющим нормы выработки, производится оплата труда по выполняемой работе, но не ниже тарифной ставки;

**21.11.** в случаях вынужденного простоя не по вине работникаиз-за временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т.д.), а также

санитарно-эпидемиологическим, климатическим обстоятельствам оплату простоя работникам производить в размере 100% тарифной ставки (оклада) за весь период остановки производства в порядке, определяемом коллективным договором;

**21.12.** устанавливать повышение тарифной ставки (должностного оклада) при применении контрактной формы найма в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»;

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

**21.14.** разработать порядок и условия индексации заработной платы работников за счет средств организации в целях возмещения потерь от инфляции, исходя из финансовых возможностей организации.

**22. Стороны пришли к соглашению, что:**

**22.1.** премирование работников организаций осуществляется в соответствии с положениями, которые разрабатываются непосредственно в организациях, утверждаются руководителем и согласовываются с профсоюзным комитетом после их обсуждения на собрании коллектива работников и являются неотъемлемой частью коллективного договора;

**22.2.** порядок установления и размер надбавок стимулирующего характера, а также порядок оказания материальной помощи работникам организаций и их размеры регулируются коллективными договорами, трудовыми договорами (контрактами);

**22.3.** внебюджетные средства, полученные организацией отрасли от приносящей доходы деятельности, используемые на стимулирование качественного труда и выплаты социального характера, расходуются по согласованию с профсоюзным комитетом;

**22.4.** суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством Республики Беларусь, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь от 21 декабря 1990 года «Об индексации доходов населения с учетом инфляции»;

**22.5.** выплата среднего заработка за время трудового отпуска производится не позднее чем за два дня до начала отпуска. В случае несоблюдения сроков выплаты работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя;

**22.6.** за нарушение сроков выплаты заработной платы, установленных коллективными договорами, соглашениями, уполномоченные должностные лица нанимателя несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь, в том числе с ними может быть расторгнут контракт (подпункт 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»);

**22.7.** установление, замену и пересмотр норм труда производить с участием и по согласованию с профсоюзным комитетом.

**ГЛАВА 4**

**ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

**23.** **Министерство обязуется:**

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

**23.2.** уведомлять Профсоюз и соответствующие профсоюзные комитеты 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;

**23.3.** рассматривать вопросы ликвидации и реорганизации организаций, полной или частичной приостановки их работы с участием профсоюзов в части защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов работников.

**24. Профсоюз обязуется:**

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

**24.2.** не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников вплоть до их трудоустройства (но не более одного года);

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

**25.Наниматели обязуются:**

**25.1.** не допускать увольнения по сокращению численности или штата работников, имеющих право остаться на работе в соответствии с действующим законодательством, а также лиц предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста), добросовестно работающих и не допускающих нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, отработавших в организации не менее 10 лет;

**25.2.** не допускать расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами, с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 и статьей 47 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Не допускать расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с одинокими матерями (отцами), имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 и статьей 47 Трудового кодекса Республики Беларусь;

**25.3.** 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 (ст. 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 в данной организации трудовое увечье или профзаболевание на производстве;

женщинам, мужья которых призваны на срочную военную службу;

лицам, избранным председателями профсоюзных комитетов;

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

лицам предпенсионного возраста (но не более чем за три года до общеустановленного пенсионного возраста);

опекунам;

**25.4.** предоставлять работнику в период срока уведомления об увольнении время для решения вопроса о дальнейшем трудоустройстве у другого нанимателя в пределах 8 рабочих часов в неделю с сохранением заработной платы;

**25.5.** нести ответственность за обеспечение занятости работников и молодых специалистов, принятых на работу после окончания высших и средних специальных учебных заведений;

**25.6.** 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.

**26. Стороны пришли к соглашению:**

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

**26.2.** наниматель (уполномоченный представитель нанимателя) обязан при заключении трудового договора с работником и при зачислении обучающегося ознакомить их под роспись с коллективным договором (при отсутствии коллективного договора – с Соглашением), правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными правовыми актами в сфере трудовых отношений;

**26.3.** 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. Одновременно с предупреждением работнику вручается проект заключаемого контракта;

**26.4.** в заключаемом с работником контракте предусматриваются дополнительные меры стимулирования труда работника:

повышение тарифной ставки (оклада) от 1 (одного), но не более чем на 50 (пятьдесят) процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством;

дополнительный поощрительный отпуск до пяти дней;

другие социальные льготы;

**26.5.** обсуждение содержания контракта работника, являющегося членом профсоюза, согласовывается с уполномоченным представителем профсоюза;

**26.6.** контракт с работником, избранным председателем профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы, заключается на срок не менее его выборных полномочий. Расторжение контракта по инициативе нанимателя с этим работником, за исключением случаев, вызванных его виновными действиями, допускается только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

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

**26.8.** льготы и гарантии, предусмотренные для работников организации коллективными договорами, распространяются на освобожденных от основной работы профсоюзных работников, избранных на выборные должности профсоюзного органа в организации;

**26.9.** 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;

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

**26.11.** в коллективных договорах и контрактах 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;

**26.12.** с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, продление контрактов с их согласия - до истечения максимального срока действия контракта, заключение нового контракта с их согласия – на срок не менее трех лет, а с имеющими, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию - на максимальный срок;

**26.13.** в случае истечения срока действия контрактов у работающих женщин во время нахождения их в отпуске по беременности и родам, а также имеющих детей в возрасте до трех лет, трудовые отношения с ними продлевать, с их согласия, до достижения ребенком возраста пяти лет;

**26.14.** заключение (продление) контрактов с работниками, которым осталось три и менее лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, будет осуществляться на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста;

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

**26.16.** 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 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (-щим) нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на максимальный срок с ее (его) согласия;

**26.17.** по окончании срока действия контракта наниматель вправе заключать с письменного согласия работников, не допускающих нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавших у данного нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок;

**26.18.** при лишении работника дополнительных выплат стимулирующего характера начисленная заработная плата работнику, отработавшему норму продолжительности рабочего времени и выполнившему установленную ему норму труда, не может быть ниже установленного размера минимальной заработнойплаты;

**26.19.** наниматели предусматривают в коллективных договорах случаи расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с предварительного согласия профсоюзного комитета;

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

**26.21.** контракты с одинокими матерями, отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, заключаются на максимальный срок;

**26.22.** 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;

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

**26.24.** 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;

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

**ГЛАВА 5**

**РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

**27.** Режим рабочего времени в организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

**28.** Для работников организаций продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности).

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

**30.** К сверхурочным работам работники привлекаются с их письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ст. 121 Трудового кодекса.

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

**31.** Продолжительность основного отпуска работников организаций составляет 24 календарных дня.

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

**33.** 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.

**34.** Очередность предоставления трудовых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым нанимателем по согласованию с профкомом данной организации, либо нанимателем по согласованию с работником в случае отсутствия Профсоюза.

При составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время:

**1)** лицам моложе восемнадцати лет;

**2)** ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

**3)** работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

**4)** женщинам (мужчинам), воспитывающим детей в неполных семьях (одинокие матери (отцы), вдовы (вдовцы), разведенные, опекуны);

**5)** работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

**6)** работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

**7)** участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

**8)** работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и последующего отселения, за исключением прибывших в эти зоны после 1 января 1990 года;

**9)** донорам крови и ее компонентов, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения Республики Беларусь "Ганаровы донар Рэспублiкi Беларусь", знаком почета "Почетный донор Республики Беларусь", знаками "Почетный донор СССР", "Почетный донор Общества Красного Креста БССР";

**10)** в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором;

в определенный период:

**1)** работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, - перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования;

**2)** работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, - в период этого отпуска;

**3)** работающим по совместительству - одновременно с трудовым отпуском по основной работе;

**4)** женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

**5)** работающим женам (мужьям) военнослужащих - одновременно с отпуском их мужей (жен).

**35.** 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.

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

**37.** На время социальных отпусков за работником сохраняется прежняя работа, а в

случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь или коллективным договором, – заработная плата.

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

**39.** В коллективных договорах помимо случаев, предусмотренных статьей 171 Трудового кодекса Республики Беларусь, определяются иные случаи переноса или продления трудового отпуска в течение текущего рабочего года.

**40.** Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством.

**41.** Предоставление дополнительного отпуска при применении контрактной формы найма осуществляется в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

**42.** Порядок, условия и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день определяются коллективными или трудовыми договорами, нанимателем.

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

**43.** 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.

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

**45.** В случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, наниматель обязан при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части - при предоставлении одной из частей отпуска) производить работнику единовременную выплату на оздоровление в размере, определяемом законодательством (коллективным договором, соглашением, трудовым договором).

**46** Дополнительный свободный от работы день предоставляется:

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно, с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования в [порядке](consultantplus://offline/ref=A301D6BC4FC9C554B21BCF7E5EE10D5370F9E8D8AAE0687882E7731F3C70258ED325AE98DA19C28FFCBCD21329qF37I) и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;

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

Право на дополнительные свободные дни, предоставляемые в соответствии с [частями первой](consultantplus://offline/ref=562A07E8D7A81C3066D0EA2BCE1747DCCE7BE86ECA864076EE983A9B34A80C3E6703F277BFC642B612AF275FAFf8H7J) и [второй](consultantplus://offline/ref=562A07E8D7A81C3066D0EA2BCE1747DCCE7BE86ECA864076EE983A9B34A80C3E6703F277BFC642B612AF275FAFf8H6J) настоящего пункта, может быть использовано матерью (мачехой) или отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

Дополнительный свободный от работы день в неделю, предусмотренный [частью второй](consultantplus://offline/ref=0F4FBDF824F86CF2AAE8B70B78EE040EC6AC67DB95DA6CC67B82F756CF1DCE57835B9E77D512C21381E1344F61s0J9J) настоящего пункта, не предоставляется в ту неделю, в которую работнику предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц, предусмотренный [частями первой](consultantplus://offline/ref=0F4FBDF824F86CF2AAE8B70B78EE040EC6AC67DB95DA6CC67B82F756CF1DCE57835B9E77D512C21381E1344F61s0J8J) и [третьей](consultantplus://offline/ref=0F4FBDF824F86CF2AAE8B70B78EE040EC6AC67DB95DA6CC67B82F756CF1DCE57835B9E77D512C21381E1344F62s0J0J) настоящего пункта.

**47.** Кроме случаев, установленных Трудовым кодексом, работники организаций имеют право на социальный отпуск с сохранением заработной платы, с частичным сохранением заработной платы, либо без сохранения заработной платы в случаях:

заключения брака – до трех дней;

рождения ребенка – один день;

смерти близких родственников – до трех дней;

других, предусмотренных коллективным договором.

**48.** Работникам с их согласия предоставляются отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (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**

**49. Министерство обязуется осуществлять:**

государственное управление охраной труда на отраслевом уровне;

разработку и принятие в пределах своей компетенции отраслевых правил по охране труда, типовых инструкций по охране труда, других нормативных правовых актов, в том числе технических нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда, по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь, другими республиканскими органами государственного управления, осуществляющими регулирование и управление в соответствующих сферах деятельности, по согласованию с Профсоюзом;

разработку и реализацию отраслевых целевых программ по улучшению условий и охраны труда;

анализ результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда, причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в подчиненных или входящих в их состав (систему) организациях, в том числе в их обособленных подразделениях, имеющих учетный номер плательщика (далее - подчиненные организации), разработку и реализацию мер по их профилактике;

контроль за соответствием требованиям законодательства об охране труда деятельности, осуществляемой подчиненными организациями (далее - ведомственный контроль);

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

организацию и координацию проведения научно-исследовательских работ по вопросам условий и охраны труда;

информационное обеспечение подчиненных организаций по вопросам охраны труда;

пропаганду и распространение передового опыта в области охраны труда в

подчиненных организациях;

международное сотрудничество в пределах своей компетенции по вопросам охраны труда;

иные полномочия в области охраны труда, предусмотренные законодательством.

**50. Наниматели обязаны:**

обеспечивать безопасность при эксплуатации территории, зданий (помещений), сооружений, оборудования, ведении технологических процессов и применении в производстве материалов, химических веществ, а также контроль за использованием и правильным применением средств индивидуальной защиты и средств коллективной защиты.

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

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;

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

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

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;

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

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;

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

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

обеспечить перевод работников, получивших профессиональное заболевание или травму, на другие рабочие места с сохранением среднего заработка по прежнему месту работы в течение не менее двух недель со дня перевода;

выплатить выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям пункта 2, пункта 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь;

производить выплату из средств нанимателя:

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;

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

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;

не препятствовать работникам в реализации их права на охрану труда;

признать право работников на отказ от выполнения порученной работы (оказания услуг) в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья их и окружающих, непредоставления 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 (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);

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

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

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;

осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда работниками;

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

принимать локальные нормативные правовые акты, содержащие требования по охране труда;

обеспечивать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда;

осуществлять контроль за уровнями и концентрациями вредных производственных факторов;

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;

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

организовать в соответствии с установленными нормами санитарно-бытовое обеспечение, медицинское обслуживания работников;

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;

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;

назначать должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда в организации и структурных подразделениях;

исполнять представления технических инспекторов труда профсоюзов;

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

исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда: Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь «Об охране труда» и др.;

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;

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

совместно с профсоюзными органами на местах осуществлять: формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда.

**51. Профсоюз обязуется:**

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

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

**52.** **Профсоюз имеет право:**

участвовать: в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний; в проведении экспертизы безопасности условий труда проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектов, а также проектируемых и эксплуатируемых механизмов и инструментов; в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном законодательством; в разработке нормативных правовых актов

по охране труда; других мероприятиях, предусмотренных законодательством.

**ГЛАВА 7**

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

**53. Наниматели:**

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

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

**53.2.** 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;

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

оказания помощи неработающим пенсионерам, многодетным и малообеспеченным семьям;

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

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

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

приобретения новогодних подарков детям;

проведения культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий;

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

одноразовых выплат работникам при выходе на пенсию;

поздравления ветеранов войны и труда с праздниками;

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;

поощрения работников, ведущих активный здоровый образ жизни (отказ от курения, активное участие в проводимых организацией спортивных мероприятиях);

**53.4.** 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, 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 тарифной ставки первого разряда, установленной в организации;

**53.5.** содействуют обеспечению работников организаций горячим питанием;

**53.6.** 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;

**53.7.** могут при наличии собственных средств предусматривать в коллективных договорах меры морального и материального поощрения работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях;

**53.8.** предусматривают в коллективных договорах обязанность работников оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья;

**53.9.** устанавливают в коллективных договорах 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;

**53.10.** могут при наличии собственных средств выделять средства на содержание и ремонт спортивных объектов (в случае их наличия);

**53.11.** осуществляют дополнительные выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи 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);

**53.12**.на основании коллективного договора предусматривают ограничение материальной ответственности работника за ущерб, причиненный нанимателю по его вине, за исключением случаев, предусмотренных статьей 404 Трудового кодекса Республики Беларусь;

**53.13.** могут предусматривать меры стимулирующего характера для работников, повышающих свою квалификацию по профилю организации;

**53.14**. способствуют организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист»;

**53.15.** совместно с профсоюзными комитетами ежегодно анализируют обеспеченность работников жильем и принимают возможные меры по улучшению их жилищных условий;

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

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

**53.17.** предусматривают в коллективных договорах меры морального и материального стимулирования работников, ведущих здоровый образ жизни, занимающихся физической культурой и спортом, дополнительные трудовые и социально-экономические гарантии для молодежи, а также меры адресной социальной поддержки ветеранов, неработающих пенсионеров, ранее работавших в организации;

**53.18.** содействуют развитию в организациях института наставничества.

**54. Наниматель и Профсоюз:**

обеспечивают полное информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, о правомерности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию за работу с особыми условиями труда.

**55. Стороны пришли к соглашению, что:**

**55.1.** учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производится совместным решением нанимателя и профсоюзного комитета, при участии общественной комиссии по жилищным вопросам (при ее наличии), в соответствии с законодательными актами Республики Беларусь.

Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

**55.2.** 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.

**ГЛАВА 8**

**СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, СТУДЕНТОВ И УЧАЩИХСЯ**

**56. Стороны пришли к соглашению, что:**

**56.1.** выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, предоставляется отдых продолжительностью тридцать один календарный день, а выпускникам, направленным для работы в качестве педагогических работников, - сорок пять календарных дней. По инициативе выпускника продолжительность отдыха может быть сокращена;

**56.2.** молодым специалистам, получившим среднее специальное или высшее образование, выплачивается денежная помощь в размере месячной стипендии, назначенной им в последнем семестре; получившим профессионально-техническое образование, - из расчета тарифной ставки по присвоенной им квалификации (разряду, классу, категории) или соответствующего оклада.

Выплата денежной помощи осуществляется нанимателем в месячный срок после заключения трудового договора (контракта) с молодым специалистом в полном размере независимо от количества использованных им дней отдыха;

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

**56.4.** молодым специалистам, прибывшим на работу по распределению, при недостаточности у организации или местных исполнительных и распорядительных органов собственного жилого фонда организацией могут выделяться средства с целью компенсации затрат по найму жилых помещений у граждан в размере не менее 2 базовых величин;

**56.5.** руководители организаций, при участии профсоюзного комитета, оказывают 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;

**56.6.** руководители организаций оказывают содействие молодым специалистам в получении льготных кредитов и средств на строительство и покупку жилья;

**56.7.** для обеспечения социальной поддержки молодых специалистов руководители организаций могут устанавливать им материальное стимулирование за счет средств, полученных организацией отрасли от приносящей доходы деятельности, и собственных средств.

**ГЛАВА 9**

**ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

**57.** Права и гарантии деятельности профсоюза, его территориальных и первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются действующим законодательством, Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, настоящим Соглашением, местными соглашениями и коллективными договорами.

**58. Министерство обязуется:**

**58.1.** 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 сферы массовой информации, издательской, полиграфической деятельности, деятельности по распространению печатных изданий и продукции средств массовой информации;

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

**59. Профсоюз обязуется:**

проводить обучение работников и членов профсоюза, руководителей организаций по вопросам трудового законодательства, охраны труда.

**60. Стороны обращают внимание на то, что наниматели:**

**60.1.** обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности;

**60.2.** наниматель предоставляет профсоюзной организации, действующей в организации, в пользование необходимые для ее деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи в соответствии с договором (соглашением) с учетом того, что:

в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь 29 марта 2012 г. N 150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом» недвижимое имущество предоставляется в безвозмездное пользование профсоюзам (их объединениям) и организационным структурам профсоюзов (их объединений) - для проведения собраний членов профсоюзов, 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 профсоюзы (их объединения), предусмотрено предоставление соответствующего недвижимого имущества (недвижимое имущество, занимаемое ими на 1 октября 2005 г.);

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

**60.4.** 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;

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

**60.6.** в случаях участия работников организаций в качестве делегатов (представителей выборных органов профсоюза) на съездах, пленумах, конференциях, организованных профсоюзом, сохраняют по месту их работы средний заработок за период участия в названных выше мероприятиях;

**60.7.** предоставляют председателям и членам профкомов, исполняющим профсоюзные обязанности на общественных началах, до 8 часов рабочего времени в неделю для исполнения профсоюзных обязанностей с сохранением среднемесячного заработка;

**60.8.** при наличии финансовых средств отчисляют профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной культуры и на иные социально значимые цели в размере не менее 0,15 % от фонда заработной платы;

**60.9.** расторгают трудовой договор по инициативе нанимателя с работниками, избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденными от работы (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника), с предварительного уведомления профсоюзного органа, членами которого они избраны, не менее чем за 2 месяца;

**60.10.** расторгают трудовой договор по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работников) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, с предварительного письменного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

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

**60.12.** предоставляют возможность работникам - членам профсоюза принимать участие в отраслевых городских, областных, республиканских и межотраслевых спартакиадах, конкурсах, туристических слетах и иных мероприятиях профсоюза;

**60.13.** устанавливают ежемесячное материальное стимулирование не освобожденным председателям профсоюзных организаций в размере не менее 10% должностного оклада (тарифной ставки), а также членам профкома – по представлению профсоюзного комитета, за общественную работу, содействие в решении вопросов охраны труда, обеспечения дисциплины и создания нормального морально-психологического климата в коллективе.

**ГЛАВА 10**

**ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ**

**61. Министерство:**

**61.1.** совместно с руководителями организаций берет на себя ответственность за обеспечение установленных данным Соглашением минимальных социально-экономических гарантий работникам организаций сферы массовой информации, издательской, полиграфической деятельности, деятельности по распространению печатных изданий и продукции средств массовой информации;

**62. Профсоюз обязуется:**

**62.1.** 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;

**62.2.** 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;

**62.3.** осуществлять систематический контроль за соблюдением законодательства о труде, пресекать случаи нарушения трудовых и социальных прав работников.

**63. Стороны Соглашения обязуются:**

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

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

**63.3.** создать все необходимые условия для реализации принятых ими обязательств.

**64.** Контроль за ходом выполнения Соглашения, разрешение разногласий, возникающих в ходе выполнения Соглашения, осуществляет Комиссия, состоящая из равного количества участников от каждой из Сторон.

Место проведения заседания Комиссии, выносимые на ее обсуждение вопросы и список приглашаемых лиц определяется по соглашению Сторон. Позиции Сторон по обсуждаемым вопросам, а также принимаемые решения оформляются протоколом, подписанным сопредседателями Комиссии и являются обязательными для исполнения Сторон.

**65.** 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 профсоюза работников культуры при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

**66.** С целью контроля за ходом реализации Соглашения стороны ежегодно проводят заседания Совета по трудовым и социальным вопросам.

**ГЛАВА 11**

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

**67.** В случае невыполнения положений настоящего Соглашения любая из Сторон имеет право в письменной форме заявить о нарушениях Соглашения, после чего в трехдневный срок должны быть назначены переговоры по урегулированию разногласий.

Стороны обязаны не позднее чем в двухнедельный срок принять решение в письменном виде, которое является дополнением к Соглашению.

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

Министр информации Председатель Центрального

Республики Беларусь комитета Белорусского профессионального

союза работников культуры,

информации, спорта и туризма

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Н.Карлюкевич \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В.Филимонова

«22» декабря 2018 г. «22» декабря 2018 г.