



ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Министерством антимонопольного регулирования и торговли Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников торговли, потребительской кооперации и предпринимательства на 2020-2021 годы

Министерство антимонопольного регулирования и торговли Республики Беларусь (далее – Министерство) и Белорусский профессиональный союз работников торговли, потребительской кооперации и предпринимательства (далее – Профсоюз), именуемые в дальнейшем Сторонами,

действуя в соответствии с Конституцией Республики Беларусь и иными актами законодательства Республики Беларусь;

признавая, что основными условиями постоянного роста и достижения достойного уровня жизни работников должны быть стабильность и подъем экономики, руководствуясь необходимостью сохранения согласия в обществе;

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

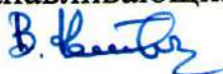
обязуясь соблюдать договоренности, достигнутые в ходе переговоров и консультаций;

на основании Трудового кодекса Республики Беларусь, Указа Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019–2021 годы (далее – Генеральное соглашение) заключили настоящее Тарифное соглашение (далее – Соглашение), определяющее согласованные позиции Сторон в 2020–2021 годах по основным направлениям регулирования социально-трудовых отношений в сфере торговли, общественного питания и совместных действий по его реализации.

ГЛАВА 1

Общие положения

1. Соглашение является нормативным актом, определяющим основные направления регулирования социально-трудовых отношений, устанавливающим общие принципы проведения согласованной



В.В. Колтович



О.Т. Герашенко

социально-экономической политики в сфере торговли и общественного питания (далее, если иное не предусмотрено настоящим Соглашением, – отрасль).

2. Действие Соглашения распространяется на всех работников организаций отрасли, являющихся членами Профсоюза, нанимателей, осуществляющих деятельность в области торговли и (или) общественного питания, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, организации, входящие в систему Министерства, а также на работников Профсоюза и его организационных структур.

3. Соглашение является основой для заключения местных соглашений и коллективных договоров в организациях отрасли.

Местные соглашения, коллективные договоры не должны содержать нормы, устанавливающие более низкие по сравнению с Соглашением социальные гарантии.

4. Стороны в объеме своих полномочий принимают на себя обязательства, закрепленные Генеральным соглашением.

5. Стороны признают обязательным заключение коллективных договоров в организациях отрасли и обязуются оказывать трудовым коллективам, профсоюзным организациям всестороннее содействие в разрешении проблемных вопросов, возникающих в процессе коллективно-договорного регулирования трудовых и социальных отношений.

6. В тех случаях, когда в отношении работников действуют одновременно нормы двух и более соглашений, применяются нормы соглашений, содержащие более льготные условия для работников.

ГЛАВА 2

Обеспечение стабильной работы организаций отрасли

7. Стороны обязуются совместными усилиями осуществлять меры по обеспечению нормальной работы организаций отрасли, укреплению их экономического и финансового положения, разрешать возникшие проблемы, в том числе, посредством:

7.1. внесения в компетентные государственные органы соответствующих предложений по совершенствованию законодательства, регламентирующего деятельность субъектов хозяйствования и вопросы налогообложения;

7.2. проведения мероприятий по развитию торгового обслуживания населения, рыночной инфраструктуры,

В.В. Колтович

О.Т. Герашенко

совершенствованию связей торговли с промышленностью, созданию условий и сосредоточению усилий по насыщению потребительского рынка продовольственными и непродовольственными товарами, услугами;

7.3. участия в разработке механизма сдерживания необоснованного роста розничных цен в сфере переработки продовольственной продукции и торговле ею, сохранения государственного регулирования цен на социально-значимые товары;

7.4. содействия становлению в организациях стабильного производственного процесса, оказания поддержки формированию и развитию между ними хозяйственных связей, установлению эффективного взаимодействия;

7.5. анализа эффективности производственно-хозяйственной деятельности убыточных организаций, регулярного рассмотрения обоснованности мер по стабилизации их деятельности;

7.6. обеспечения соблюдения трудовых прав и гарантий работников отрасли, создания благоприятных трудовых отношений, позволяющих добиваться повышения эффективности работы организаций, улучшения качества обслуживания населения;

7.7. реализации мер, направленных на обеспечение безопасных условий труда, повышения социальной защищенности наемных работников, членов их семей;

7.8. участия в подготовке решений, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников отрасли;

7.9. проведения мероприятий по развитию трудового соревнования, смотров-конкурсов профессионального мастерства.

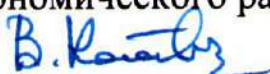
8. Стороны обобщают и распространяют опыт работы нанимателей и профсоюзных организаций по организации и проведению мероприятий, повышающих заинтересованность работников в качественном и производительном труде, соблюдении трудовой и производственной дисциплины.

ГЛАВА 3

Оплата труда, обеспечение достойного жизненного уровня работников

9. Стороны совместно обязуются:

9.1. принимать меры по обеспечению роста среднемесячной заработной платы работников отрасли в 2020–2021 годах в соответствии с утверждаемыми прогнозными показателями социально-экономического развития Республики Беларусь;



В.В. Колтович



О.Т. Герашенко

9.2. принимать меры по повышению уровня заработной платы и сокращению количества организаций, имеющих заработную плату ниже уровня 150 процентов минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь.

10. Профсоюз обязуется:

10.1. принимать участие в разработке проектов документов, касающихся условий, организации, нормирования и оплаты труда;

10.2. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам заработной платы, организации и нормирования труда, периодически информировать Министерство и соответствующие управления торговли и услуг облисполкомов и Минского горисполкома о его результатах;

10.3. в соответствии с законодательством Республики Беларусь по просьбе членов Профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями о взыскании невыплаченных сумм заработной платы, премий, надбавок, доплат, материальной помощи, возмещении морального вреда и др.;

10.4. консультировать работников организаций отрасли по вопросам оплаты труда.

11. В случае проведения санации субъектов хозяйствования либо их ликвидации обеспечивается первоочередная выплата заработной платы и компенсаций, предусмотренных трудовыми договорами, тарифными соглашениями и коллективными договорами.

12. Стороны договорились соблюдать достигнутые в настоящем Соглашении договоренности и принимать меры по включению организациями отрасли в коллективные договоры организаций следующих норм:

12.1. о резервном фонде заработной платы, оговаривая его конкретный размер, но не ниже 10 процентов размера годового фонда заработной платы, с целью обеспечения выплаты, причитающейся работникам заработной платы, а также предусмотренных законодательством, коллективными договорами, трудовыми договорами гарантийных и компенсационных выплат в случае экономической несостоятельности (банкротства), ликвидации организации и в иных случаях;

12.2. об обеспечении выплаты доплат за сложность и напряженность труда, стаж работы, высокие достижения в труде и доплат за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников в соответствии с личным вкладом каждого работника в общие результаты труда;

В.В. Колтович

О.Т. Герашенко

12.3. об установлении квалифицированным рабочим, профессии которых тарифицируются по разрядам, надбавок за профессиональное мастерство;

12.4. о премировании и поощрительных выплатах, оказании материальной помощи в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором. Указанные выплаты производить также штатным работникам профсоюзных организаций и учреждений Профсоюза (клубы, библиотеки, спортклубы и др.) в порядке, установленном коллективным договором за счет средств организаций;

12.5. об отчислениях средств от фонда оплаты труда на обучение работников организаций в сети непрерывного профессионального образования (повышение квалификации, переподготовка, участие в производственно-экономических семинарах и др.);

12.6. об обеспечении увеличения доли оплаты труда по тарифным ставкам (тарифным окладам) в среднемесячной заработной плате, в том числе и за счет совершенствования ее состава;

12.7. о выплате работникам, уволенным в связи с прекращением трудового договора по основаниям, указанным в пункте 5 части второй статьи 35, пунктах 3 и 4 статьи 42, пунктах 1, 2 и 8 статьи 44 Трудового кодекса Республики Беларусь, выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка. При этом в случае прекращения трудового договора по основанию, указанному в пункте 5 части второй статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда), по причине установления неполного рабочего времени менее половины нормальной продолжительности рабочего времени работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;

12.8. о возможности установления работникам в связи с обоснованными причинами экономического, производственного или организационного характера неполного рабочего времени продолжительностью не менее 20-ти часов в неделю для каждого работника;

12.9. об установлении простоя из-за временного отсутствия работы по причинам производственного или экономического характера лишь по согласованию с профсоюзной организацией;

12.10. о предоставлении работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней;



В.В. Колтович



О.Т. Геращенко

12.11. об установлении мер стимулирования и поощрения работников и профсоюзных активистов за результативность воспитательной и профилактической работы среди работников, направленной на повышение трудовой дисциплины, ведение здорового образа жизни, выполнение своих трудовых и родительских обязанностей, в том числе с лицами, обязанными возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, а также работниками, имеющими несовершеннолетних детей и злоупотребляющих спиртными напитками, употребляющими наркотические средства;

12.12. об участии организаций в программах добровольного медицинского и пенсионного страхования работников.

13. Стороны договорились содействовать организации безналичного перечисления профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы (в том числе за счет кредитов банков) в соответствии с законодательством.

ГЛАВА 4 **Социальное партнерство**

14. Стороны рекомендуют организациям отрасли включать в коллективные договоры следующие положения:

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

14.2. порядок и условия индексации заработной платы работников за счет средств организации в целях возмещения потерь от инфляции;

14.3. применение в организациях, независимо от формы собственности, гибких систем оплаты труда работников, направленных на мотивацию высокопроизводительного труда;

14.4. порядок установления, пересмотра размера тарифной ставки первого разряда работникам в период действия Соглашения;

14.5. применение для оплаты труда работников, независимо от формы собственности организаций, тарифной ставки первого разряда не ниже уровня тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций;

В.В. Колтович

О.Т. Герашенко

14.6. при введении новых условий оплаты труда не допускать снижения размеров заработной платы работников на момент их введения;

14.7. повышение тарифных ставок (тарифных окладов) и предоставление дополнительного отпуска при применении контрактной формы найма в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса Республики Беларусь;

14.8. оказание помощи высвобождаемым в связи с сокращением численности (штата), ликвидацией организации работникам в трудоустройстве или переобучении;

14.9. производить ежемесячные компенсационные выплаты выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, в целях компенсации расходов за наем жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу;

14.10. в случае направления нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда, класса, категории) по профессиям рабочих, необходимых организации, принятых на работу по данным профессиям рабочих 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;

14.11. 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;

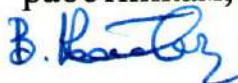
опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

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);

работникам, получившим трудовое увечье или профессиональное



В.В. Колтович



О.Т. Герашенко

заболевание на производстве;

14.12. содействовать в трудоустройстве высвобождаемым работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины организаций, признанных экономически несостоятельными (банкротами);

14.13. сохранять правопреемником рабочие места при смене собственника имущества или реорганизации организации беременным женщинам, одиноким родителям с ребенком в возрасте до 16 лет или ребенком – инвалидом в возрасте до 18 лет;

14.14. не допускать увольнений по сокращению численности или штата работников одновременно двух работников из одной семьи, имеющих стаж работы в организации не менее 10 лет, за исключением нарушителей трудовой и исполнительской дисциплины;

14.15. сохранять за работниками, уволенными в связи с сокращением численности или штата работников, право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий до момента их трудоустройства в другой организации;

14.16. расторжение трудового договора по инициативе нанимателя:

по основаниям, изложенным в статье 42 (кроме пункта 3, абзацев третьего и пятого пункта 7) Трудового кодекса Республики Беларусь после предварительного согласования, или уведомления, но не позднее, чем за 2 недели, с профсоюзом;

в случае, предусмотренном абзацем пятым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюза;

14.17. предоставлять работникам в период срока предупреждения о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников один свободный день в неделю с сохранением заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве;

14.18. принимать меры по трудоустройству высвобождаемых в результате сокращения численности или штата работников;

14.19. устанавливать в случае производственной необходимости с согласия работника неполное рабочее время;

14.20. при заключении трудового договора (контракта):
руководствоваться главой 2, 18¹ Трудового кодекса Республики Беларусь;

В.В. Колтович

О.Т. Геращенко

осуществлять заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, предупредив об этом работника письменно не позднее чем за один месяц до заключения контракта;

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

обсуждение содержания проекта контракта работника – члена профсоюза производить с участием представителей профсоюзного комитета организации;

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

14.22. заключать контракт на срок не менее одного года и не более пяти лет (максимальный срок действия контракта):

определять конкретный срок контракта по соглашению сторон;

каждой из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждать другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

продлевать контракт в пределах пятилетнего срока его действия по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок продлевать контракт с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь;

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

14.23. Контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, заключать только с их согласия;

В.В. Колтович

О.Т. Геращенко

срок действия контракта с беременной женщиной с ее согласия продлевать на период беременности либо иной срок по соглашению сторон;

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

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

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

3) с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более трех лет, - не менее чем до достижения указанного возраста;

выплачивать работнику при досрочном расторжении контракта в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, минимальную компенсацию в размере трех среднемесячных заработков;

14.24. наниматель с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, по истечении срока действия контракта вправе заключить с работником трудовой договор на неопределенный срок;

14.25. расторгать досрочно контракт по требованию работника в случаях:

перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления одного из них на работу либо для прохождения службы в другую местность;

необходимости ухода за больным членом семьи, инвалидом I группы (на основании медицинского заключения);

избрания на выборную должность;

зачисления на учёбу в учреждения образования дневной формы получения образования;

его болезни и инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту;

В.В. Колтович

О.Т. Геращенко

достижения общеустановленного пенсионного возраста;
по другим уважительным причинам, предусмотренным законодательством и коллективным договором.

14.26. устанавливать меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлениям образования, востребованным в организации;

14.27. применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдением требований по охране труда;

14.28. выделять средства для финансирования мероприятий по охране труда;

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

14.30. 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;

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

14.32. предоставление работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, отпуска в летнее или другое удобное

В.В. Колтович

О.Т. Герашенко

для них время;

14.33. дополнительные меры социальной поддержки ранее работавших в организации ветеранов;

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

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

14.36. выделение средств на содержание и ремонт спортивных объектов;

14.37. оказание финансовой поддержки любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание «заслуженный», наименование «народный» и «образцовый», независимо от их ведомственной принадлежности;

14.38. 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, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы;

14.39. применение мер морального и материального поощрения работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях;

14.40. осуществление дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам бюджетной организации из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, при условии отсутствия просроченной задолженности бюджетной организации по платежам в бюджет, государственные внебюджетные фонды, оплате за товары (работы, услуги);

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

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

14.43. 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

В.В. Колтович

О.Т. Герашенко

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;

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

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

14.46. предоставление работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (тарифного 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;

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

14.48. 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;

14.49. 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;

14.50. порядок исполнения положений коллективного договора,



В.В. Колтович



О.Т. Герашченко

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;

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

14.52. развитие в организациях института наставничества;

14.53. установление случаев ограниченной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю;

14.54. 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.


ГЛАВА 5

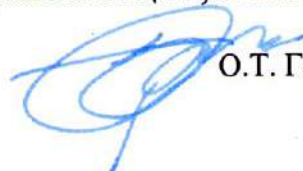
Социальная защита и социальные гарантии работникам при приватизации

15. При приватизации организаций отрасли в соответствии с законодательством о приватизации государственной собственности в Республике Беларусь проводятся предварительные переговоры с представителями Республиканского комитета, областных и Минской городской организаций Профсоюза с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллективов работников.

16. Стороны содействуют сохранению профсоюзной организации при смене собственника имущества, реорганизации в процессе приватизации.

В случае приватизации организации и приобретения права собственности, долей (акций) инвесторами Стороны принимают меры к тому, чтобы в инвестиционных договорах были предусмотрены обязательства по сохранению в течение 3 месяцев занятости, работающих на том же уровне, что и до приватизации, а также гарантий

 В.В. Колтович

 О.Т. Герашенко

и льгот, не ниже предусмотренных соответствующим коллективным договором.

17. Министерство и наниматели обеспечивают участие представителей профсоюзной организации, а также представителей вышестоящих органов Профсоюза в работе общего собрания (конференции) работников организации, собрания учредителей (участников) хозяйственного общества при решении вопросов изменения формы собственности организации, утверждения и (или) подписания учредительных документов хозяйственного общества, внесения в учредительные документы изменений и (или) дополнений.

18. Профсоюз обязуется осуществлять общественный контроль за проведением приватизации.

ГЛАВА 6

Социальная поддержка и защита молодежи

19. В области социальной поддержки и защиты молодежи Стороны считают необходимым принятие мер по:

19.1. обеспечению условий для повышения квалификации молодых работников отрасли, их профессионального роста и общеобразовательного уровня, в том числе путем проведения молодежных форумов, слетов, профессиональных конкурсов и др.;

19.2. разработке и внедрению совместных программ адаптации на рабочих местах, развитию наставничества в работе с выпускниками, распределенными (направленными) на работу в организации отрасли;

19.3. предоставлению гарантий, предусмотренных статьями 215, 216, 219, 220 Трудового кодекса Республики Беларусь, работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь;

19.4. выделению средств из профсоюзного бюджета на решение проблем молодежи, поддержку молодежных инициатив, выполнение молодежных программ, развитие самостоятельного художественного творчества.

ГЛАВА 7

Охрана и условия труда

20. Стороны считают необходимым принятие мер по:



В.В. Колтович



О.Т. Герашченко

20.1. совершенствованию законодательства в области охраны труда, разработке и реализации целевых программ по улучшению условий и охраны труда;

20.2. анализу уровня производственного травматизма в отрасли с целью выработки мер по его уменьшению;

20.3. контролю за выполнением в организациях отрасли целевых программ по улучшению условий и охраны труда;

20.4. оказанию организационно-методической помощи организациям по улучшению работы по охране труда, приведению рабочих мест в соответствии с требованиями норм и правил;

20.5. обучению руководителей, специалистов, технических работников, профсоюзных кадров и актива по вопросам охраны труда;

20.6. оказанию организационно-методической помощи в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда в организациях отрасли;

20.7. контролю за внедрением в организациях отрасли системы управления охраной труда.

21. Стороны полагают целесообразным включать в коллективные договоры следующие положения:

21.1. о мерах по социальной защите пострадавших на производстве от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также иждивенцев и членов семей погибших, которые предусматривали бы возмещение причиненного вреда, разовую помощь, компенсацию на лечение, приобретение лекарств и др.;

21.2. о выплате сумм единовременных компенсаций в течение месяца с момента получения материалов специального расследования. В случае задержки выплаты единовременной компенсации после установленного срока, сумма компенсаций индексируется в размерах, определенных коллективным договором, но не ниже, чем предусмотрено законодательством;

21.3. о порядке информирования работников и профсоюзных организаций о состоянии условий труда на рабочих местах и принимаемых мерах по приведению их в соответствие с действующими нормативами;

21.4. о финансировании за счет средств нанимателя мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда в организациях всех форм собственности в объеме не менее 2 процентов от фонда оплаты труда;

21.5. о проведении за счет средств нанимателя предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах



В.В. Колтович



О.Т. Герашенко

с вредными и (или) опасными условиями труда, а также внеочередных медицинских осмотров при ухудшении здоровья работника;

21.6. о проведении периодического контроля за соблюдением законодательств об охране труда, разработке и согласованию локальных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы охраны труда, с участием уполномоченных представителей Профсоюза;

21.7. об обеспечении работников горячим питанием по месту работы на основе различных форм обслуживания (работа столовых, столовых-раздаточных, привлечение субъектов хозяйствования, специализирующихся на оказании услуг общественного питания, организация доставки горячего питания, оборудование помещений для приема пищи и др.), а также удешевлении стоимости питания;

21.8. об установлении дополнительных мер, компенсирующих вредное влияние на работающих производственных факторов, в том числе при выполнении работ на открытом воздухе в холодный и теплый периоды года, а также в неотапливаемых помещениях (специальные перерывы в течение рабочего дня, сокращенная продолжительность рабочего времени с оплатой как при полной норме продолжительности рабочего времени и др.);

21.9. о поддержке разработанной Международной ассоциацией социального обеспечения (МАСО) Концепции «нулевого травматизма» и ее семи «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) обеспечить 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.

ГЛАВА 8

Меры по обеспечению занятости

22. Стороны совместно принимают участие в реализации государственных программ содействия занятости населения, обеспечивают строгое соблюдение трудового законодательства и осуществляют необходимые меры по трудоустройству, переподготовке

В.В. Колтович

О.Т. Герашенко

и обучению, новым профессиям (специальностям) высвобождаемых работников.

23. При решении вопросов, связанных с экономической несостоятельностью и банкротством организаций отрасли представители Профсоюза участвуют в установленном порядке в определении их дальнейших форм хозяйствования, включая перепрофилирование, изменение форм собственности, закрытие с применением вышеуказанных мер по социальной защите высвобождаемых работников.

24. Стороны полагают целесообразным включать в коллективные договоры следующие положения:

24.1. о ликвидации или реорганизации организации, полной или частичной приостановке производства по инициативе нанимателя, влекущей за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, осуществлять при условии предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) соответствующей территориальной организации Профсоюза, проведения переговоров и принятия программы по трудоустройству и социальной защите высвобождаемых работников, предусматривающей гарантии выплаты компенсаций, трудоустройство у других нанимателей и др.;

24.2. о закреплении дополнительных по сравнению с законодательством льгот и компенсаций работникам, уволенным по сокращению численности или штата (материальная помощь семье, временно не работающего, сохранение очередности на жилье, право пользования детскими дошкольными учреждениями, медицинским обслуживанием, дотации на оплату жилищно-коммунальных услуг и т.д.);

24.3. об обеспечении разработки и финансирования программ по переквалификации высвобождаемых работников (за исключением, высвобождаемых за виновные действия), предоставлении дополнительных гарантий работникам по вопросам повышения квалификации, обучению новым профессиям за счет средств организаций с сохранением заработной платы за период обучения;

24.4. о предоставлении работнику, в период срока уведомления об увольнении, одного свободного дня в неделю с сохранением заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве (за исключением увольнения по истечению срока действия контракта, отраженных в пунктах 6, 7, 8, 9, 10, 11 части 1 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь), а также увольнения по истечению срока действия контракта, когда инициатива увольнения исходит от нанимателя;

В.В. Колтович

О.Т. Герашенко

24.5. о предоставлении работникам, уволенным по сокращению численности или штата, преимущественного права по трудоустройству в организации в случае появления вакансий, соответствующих уровню квалификации бывшего работника;

24.6. о расторжении трудового договора с работником по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) после получения предварительного согласия с профсоюзной организацией;

24.7. о сохранении за гражданами, работавшими в организации до призыва на срочную воинскую службу, права поступления на работу в организацию по той же или равноценной профессии рабочих (должности служащих) в течение трех месяцев со дня окончания ими воинской службы.

ГЛАВА 9

Контрактная форма найма

25. Стороны предпринимают меры по включению в коллективные договоры положений:

25.1. о повышении тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 30 процентов и предоставлении дополнительного отпуска не менее 3 календарных дней в качестве дополнительных мер стимулирования труда при заключении с работниками контрактов;

25.2. об обязанности нанимателей продлевать трудовые отношения (контракт) в случае, если работник находится во временной нетрудоспособности. Продление либо заключение контракта на новый срок осуществляется в соответствии с трудовым законодательством;

25.3. о заключении 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 (-им) нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на максимальный срок, с ее (его) согласия;

25.4. о выплате выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта (в случае если инициатива о прекращении трудовых отношений исходит от нанимателя) работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

В.В. Колтович

О.Т. Герашенко

ГЛАВА 10

Гарантии деятельности профсоюза

26. Министерство, в пределах компетенции и наниматели:

26.1. соблюдают права Профсоюза, содействуют его деятельности, предоставляют представителям профсоюзных органов безвозмездно в пользование необходимые помещения, средства связи, иное оборудование и транспорт без возмещения амортизационных отчислений, расходов по эксплуатации и ремонту, затрат на оплату коммунальных услуг, включая отопление, электроэнергию;

26.2. признают профсоюзные организации в качестве законных представителей интересов работников, уполномоченных вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

26.3. обеспечивают представителям Профсоюза возможность посещения в установленном порядке организаций для реализации уставных целей и задач Профсоюза;

26.4. предоставляют Профсоюзу достоверную, объективную и полную информацию о состоянии дел в организациях отрасли;

26.5. обеспечивают удержание из заработной платы и безналичное перечисление на расчетный счет соответствующих профсоюзных организаций профсоюзных взносов по заявлениям работников одновременно с выплатой заработной платы в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 29 июня 2000 года № 359 «Об утверждении порядка расчетов между юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями в Республике Беларусь» и постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 года № 1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов»;

26.6. в целях создания благоприятных для деятельности Профсоюза условий, в случае необходимости безвозмездно предоставляют Профсоюзу, его организационным структурам денежные средства и иное имущество;

26.7. организуют совместно с Профсоюзом и финансируют проведение межотраслевых, отраслевых, республиканских, областных и городских спартакиад, конкурсов профессионального мастерства, самодеятельного художественного творчества, туристических слетов и других мероприятий;

26.8. совместно с Профсоюзом осуществляют разработку мероприятий по физкультурно-оздоровительной работе и мер морального и материального стимулирования здорового образа жизни;

В.В. Колтович

О.Т. Геращенко

26.9. распространяют на освобожденных профсоюзных работников все социальные гарантии, предусмотренные соглашениями и коллективными договорами для наемных работников, а также право состоять на учете для улучшения жилищных условий;

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

26.11. устанавливают при наличии средств ежемесячные доплаты не освобожденным от основной работы руководителям профсоюзных организаций;

26.12. предоставляют возможность работникам – членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных органов, в профсоюзной учебе с сохранением среднего заработка;

26.13. обеспечивают работникам возможность принимать участие в проводимых межотраслевых, отраслевых, республиканских, областных и городских спартакиадах, конкурсах профессионального мастерства, самодеятельного художественного творчества, туристических слетах и иных мероприятиях.

27. В целях совершенствования взаимодействия в рамках социального партнерства руководители профсоюзных органов различных уровней имеют право участвовать в работе коллегий отраслевых органов государственного управления, органов управления организаций.

ГЛАВА 11

Заключительные положения

28. Соглашение заключено на два года, вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового соглашения, но не более двух лет.

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

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

31. Каждая из Сторон, в пределах компетенции несет ответственность за реализацию Соглашения в соответствии с законодательством.

32. Министерство обязуется в процессе осуществления контроля за деятельностью управлений торговли и услуг облисполкомов и

В.В. Колтович

О.Т. Герашенко

Минского горисполкома анализировать ход выполнения на местах Соглашения.

33. Профсоюз обязуется изучать практику социального партнерства в регионах, реализацию Соглашения через местные соглашения и коллективные договоры, совершенствовать практику коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

34. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет Совет по трудовым и социальным вопросам в системе Министерства, которому Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации его полномочий информация.

По поручению Сторон Соглашение подписали от:

**Министерства
антимонопольного
регулирования и торговли
Республики Беларусь**

**Белорусского
профессионального союза
работников торговли,
потребительской кооперации и
предпринимательства**

Министр антимонопольного
регулирования и торговли
Республики Беларусь

Председатель Белорусского
профессионального союза
работников торговли,
потребительской кооперации и
предпринимательства


В.В. Колтович
м.п. 
« 6 » июля 2020 года


О.Т. Геращенко
м.п. 
« 6 » июля 2020 года



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к Тарифному соглашению между Министерством антимонопольного регулирования и торговли Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников торговли, потребительской кооперации и предпринимательства на 2020-2021 годы

« 13 » сентября 2021 г.

г. Минск

Министерство антимонопольного регулирования и торговли Республики Беларусь и Белорусский профессиональный союз работников торговли, потребительской кооперации и предпринимательства, именуемые в дальнейшем Сторонами,


действуя в соответствии с Конституцией Республики Беларусь и иными актами законодательства Республики Беларусь заключили настоящее Дополнительное соглашение (далее – Соглашение) о нижеследующем:

1. Пункт 14 Тарифного соглашения между Министерством антимонопольного регулирования и торговли Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников торговли, потребительской кооперации и предпринимательства на 2020-2021 годы перед частью первой дополнить частями следующего содержания:

«14. Коллективный договор распространяется на нанимателя и работников, от имени которых он заключен.

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

Действие иных положений коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме, если иные порядок и условия распространения действия таких положений


В.В.Колтович


О.Т.Герашенко

коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором.».

2. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания уполномоченными представителями сторон.

По поручению Сторон Соглашение подписали от:

Министерства антимонопольного
регулирования и торговли
Республики Беларусь

Белорусского профессионального
союза работников торговли,
потребительской кооперации и
предпринимательства

Министр антимонопольного
регулирования и торговли
Республики Беларусь

Председатель Белорусского
профессионального союза
работников торговли,
потребительской кооперации и
предпринимательства



[Signature]
В.В. Колтович

« 13 » января 2021 г.



[Signature]
О.Т. Геращенко

« 13 » января 2021 г.