

**ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**между Национальным статистическим комитетом**  
**Республики Беларусь и Белорусским профессиональным**  
**союзом работников государственных**  
**и других учреждений на 2020 – 2022 годы**

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

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

центрального аппарата Белстата;  
территориальных органов государственной статистики;  
государственных организаций, подчиненных Белстату (далее – подчиненные организации).

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

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

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

Заключая Соглашение, Стороны договорились о следующем:

## I. ОПЛАТА ТРУДА. УРОВЕНЬ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ

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

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

3. Принимать меры по повышению уровня заработной платы работников.

4. Совершенствовать систему оплаты труда на основе коллективных договоров.

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

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

7. Применять для оплаты труда:

государственных служащих центрального аппарата Белстата и территориальных органов государственной статистики – базовый оклад, установленный Правительством Республики Беларусь для оплаты труда государственных служащих;

работников, осуществляющих обеспечение деятельности и техническое обслуживание центрального аппарата Белстата и территориальных органов государственной статистики – базовую ставку, установленную Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций;

работников подчиненных организаций – тарифную ставку первого разряда в зависимости от эффективности хозяйствования и в пределах имеющихся финансовых возможностей.

8. Проводить работу, направленную на повышение уровня оплаты труда и улучшение благосостояния работников, в том числе путем реализации норм части первой статьи 261-2 Трудового кодекса в части предоставления дополнительных мер стимулирования труда работникам, с которыми заключен контракт.

9. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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

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

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

## II. ОХРАНА ТРУДА. УСЛОВИЯ ТРУДА И ОТДЫХА. ЖИЛИЩНЫЕ ОТНОШЕНИЯ

11. В области охраны труда:

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

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

11.3. принимать меры по привлечению к ответственности руководителей и работников организаций, не обеспечивающих

выполнение требований по охране труда, пожарной и промышленной безопасности;

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

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

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

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

11.8. способствовать совершенствованию созданных в организациях систем управления охраной труда, обеспечивающих идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, определение мер управления профессиональными рисками и анализ их результативности, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда с учетом принципов Концепции «нулевого травматизма»;

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

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

12. Обеспечивать соблюдение установленных законодательством норм продолжительности рабочего времени.

13. Предоставлять матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет) право использования трудового отпуска за первый рабочий год до истечения шести месяцев работы у нанимателя.

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

По договоренности между работником и нанимателем отпуск может быть разделен на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором. В исключительных случаях по решению нанимателя и с согласия работника трудовой отпуск может быть разделен на три части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

Часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающая 21 календарный день, по соглашению между работником и нанимателем может быть заменена денежной компенсацией.

15. При составлении графика трудовых отпусков по желанию матери (мачехи), воспитывающий двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет, а также матери (мачехи), отца (отчима), воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет планировать трудовые отпуска в летнее или другое удобное для них время.

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

17. Принимать меры по повышению квалификации руководителей и специалистов организаций.

18. В соответствии со статьей 261-2 Трудового кодекса руководители организаций предусматривают дополнительные меры стимулирования труда, в том числе предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением среднего заработка до пяти календарных дней, а также:

работникам подчиненных организаций – повышение тарифного оклада не более чем на 50 процентов;

работников, осуществляющих обеспечение деятельности и техническое обслуживание центрального аппарата Белстата и территориальных органов государственной статистики – надбавку в размере не более 50 процентов оклада.

19. Белстат, территориальные органы государственной статистики и подчиненные организации при постановке на учет и распределении жилой площади строго соблюдают очередность с учетом нуждаемости работников в жилье.

При переходе гражданина, состоящего на учете нуждающихся

в улучшении жилищных условий, из одной организации системы Белстата на работу (службу) в другую организацию системы Белстата, он принимается на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий по новому месту работы (службы) со времени принятия его на учет по прежнему месту работы (службы).

Заявление о принятии на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий по новому месту работы (службы) должно быть подано в течение 6 месяцев со дня поступления на работу (службу). При подаче заявления по истечении указанного срока гражданин принимается на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий со дня подачи заявления о принятии на такой учет.

Принятие на учет работников и распределение жилой площади производится решением жилищной комиссии, в которую входят представители нанимателя и профсоюзного комитета в соответствии с законодательством.

### III. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

20. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения численности или штата работников (для подчиненных организаций).

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

22. Руководители организаций, подпадающих под сферу действия Соглашения:

22.1. предоставляют преимущественное право (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников и на продление (заключение нового) контракта работникам, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

родителям в неполных семьях, в семьях, воспитывающих детей-инвалидов, опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, имеющим 3-х и более несовершеннолетних детей;

одному из двух работающих в организации супругов, имеющих

несовершеннолетних детей;

работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

женщинам, мужа которых призваны на срочную военную службу;

работникам, обучающимся без отрыва от производства в учреждениях образования по направлению данной организации;

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

лицам, избранным в состав профсоюзных органов.

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

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

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

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

22.4. одновременно с уведомлением о намерении перевести работника на контракт вручают работнику проект контракта;

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

22.6. с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, по соглашению сторон продлевают контракты на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь;

22.7. по истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон заключают новый контракт на срок не менее 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;

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

22.9. заключают новый контракт, продлевают действующий контракт с матерью (отцом, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, добросовестно работающей (работающим) и не допускающей (не допускающим) нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, если они выразили свое согласие на продление трудовых отношений, – на максимальный срок;

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

болезни или инвалидности, препятствующей выполнению работы по трудовому договору (контракту);

достижения общеустановленного пенсионного возраста;

переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

необходимости ухода за больным членом семьи;

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

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

поступления на военную службу по контракту;

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

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

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

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

25. Содействовать сохранению действующей профсоюзной организации при реорганизации организации.

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

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

28. Содействовать предоставлению на основании коллективных договоров, действующих в организациях, в безвозмездное пользование профсоюзам помещений, оборудования транспортных средств, средств связи, а также иных необходимых для деятельности профсоюзов условий в соответствии с Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах».

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

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

30.1. о применении в организациях (за исключением государственных органов) гибких систем оплаты труда работников, направленных на мотивации высокопроизводительного труда;

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

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

30.4. о выплате из средств нанимателя семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи (размеры, порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором) (для подчиненных организаций);

30.5. о выплате выходного пособия в размере не менее одного среднемесячного заработка лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса (за исключением государственных органов);

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

30.7. о выплате выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта (в случае, если такое решение принято нанимателем) работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, в размере не менее двухнедельного среднего заработка (для подчиненных организаций);

30.8. о предоставлении ежемесячной денежной помощи молодым специалистам, молодым рабочим (служащим) и выпускникам, распределенным (направленным) учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, в целях компенсации расходов на наем жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу (для подчиненных организаций);

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

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

30.10. о праве нанимателя по окончании срока действия контракта заключать с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской

и трудовой дисциплины, добросовестно проработавшего в организации не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок, при этом не снижая такому работнику достигнутый размер оплаты труда;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

30.21 о предоставлении социального отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более 90 календарных дней в случае необходимости ухода за больным членом семьи (за исключением государственных органов);

30.22. о дополнительных мерах социальной поддержки ранее работавших в организации ветеранов труда и пенсионеров, ушедших на пенсию из организаций системы Белстата;

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

30.24. о создании условий для обеспечения работников горячим питанием;

30.25. об обязательствах по экономии всех видов энергоресурсов;

30.26. о развитии в организациях института наставничества;

30.27. об установлении случаев ограничений материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю;

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

## V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

32. По взаимному согласию Сторон в соглашение могут вноситься изменения.

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

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

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

35. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения Соглашения, участвуют в разрешении разногласий, возникающих в ходе его выполнения. Отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются на заседании Президиума Республиканского комитета Профсоюза с приглашением представителей Белстата и оформляются постановлениями.

36. Соглашение служит основой для заключения коллективных договоров в организациях, подпадающих под его сферу действия. Коллективные договоры могут содержать дополнительные и более льготные по сравнению с Соглашением трудовые и социально-экономические гарантии в соответствии с законодательством.

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

38. Текст настоящего Соглашения доводится до сведения коллективов центрального аппарата Белстата, его территориальных органов и подчиненных организаций.

Председатель  
Национального  
статистического комитета  
Республики Беларусь

Председатель  
Белорусского профессионального  
союза работников государственных  
и других учреждений

И.В.Медведева

С.Ф.Холяво

*Соглашение подписано \_\_\_ марта 2020 года*

*Зарегистрировано  
Министерством труда  
и социальной защиты  
Республики Беларусь  
\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_*