**ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**между Министерством антимонопольного регулирования и торговли Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников торговли на 2019-2021 годы**

Министерство антимонопольного регулирования и торговли Республики Беларусь (далее – Министерство) и Белорусский профессиональный союз работников торговли (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 заключили настоящее Тарифное соглашение (далее - Соглашение), определяющее согласованные позиции Сторон в 2019 - 2021 годах по основным направлениям регулирования социально-трудовых отношений в сфере торговли и общественного питания и совместные действия по его реализации.

**ГЛАВА 1**

**Общие положения**

1. Соглашение является нормативным актом, определяющим основные направления регулирования социально-трудовых отношений, устанавливающим общие принципы проведения согласованной 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 антимонопольного регулирования и торговли Республики Беларусь, а также на работников Профсоюза и его организационных структур.

3. Соглашение является основой для заключения местных соглашений, 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 между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 - 2021 годы.

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, 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, повышению 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 обязуются:

9.1. совместными усилиями принимать меры по обеспечению роста среднемесячной заработной платы работников отрасли в 2019 – 2021 годах в соответствии с утверждаемыми прогнозными показателями социально-экономического развития Республики Беларусь;

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 региональные органы управления торговлей 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. Стороны рекомендуют использование тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь для определения окладов руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе согласно приложению к настоящему соглашению.

12. Указанные в пункте 11 тарифные коэффициенты могут использоваться и другими организациями отрасли, применяющими Единую тарифную сетку работников Республики Беларусь.

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

 14. Стороны договорились соблюдать достигнутые в настоящем соглашении договоренности и принимать меры по включению в коллективные договоры следующих норм:

14.1. 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;

14.2. об обеспечении выплаты надбавок 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;

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

14.4. 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;

14.5. 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.);

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

14.7. о выплате работникам, уволенным в связи с отказом от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и реорганизацией организации, выходного пособия в размере не менее среднемесячной заработной платы;

14.8. 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;

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

14.10. 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;

14.11. 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;

15. 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**

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

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

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

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

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

 16.5. 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;

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

 16.7. повышение тарифной ставки (должностного оклада)

и предоставление дополнительного отпуска 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»;

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

 16.9. 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;

 16.10. 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;

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

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

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

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

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

одному из двух работающих в организации родителей,

воспитывающих несовершеннолетнего ребенка;

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

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

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

 16.13. заключение (продление) контрактов с работниками, не допускающими нарушении трудовой и исполнительской дисциплины, которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста;

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

 16.15. 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;

 16.16. 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 (-им) нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на максимальный срок, с ее (его) согласия;

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

 16.18. случаи расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с предварительного согласия профсоюза;

 16.19. применение мер поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда;

 16.20. выделение средств для финансирования мероприятий по охране труда;

 16.21. лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;

 16.22. 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;

 16.23. 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;

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

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

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

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

 16.28. выделение средств на содержание и ремонт спортивных объектов;

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

 16.30. 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;

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

 16.32. 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);

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

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

 16.35. расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, и общественными инспекторами по охране труда - с согласия профсоюзного органа организации, в которой они состоят на профсоюзном учете. Срок контракта с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, не может быть менее срока их полномочий;

 16.36. 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;

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

 16.38. предоставление работникам с их согласия 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;

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

 16.40. 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;

 16.41. 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;

 16.42. 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;

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

 16.44. развитие в организациях института наставничества;

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

 16.46. 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**

17. 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.

18. 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 и льгот, не ниже предусмотренных соответствующим коллективным договором.

19. 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.

20. Профсоюз обязуется осуществлять общественный контроль за проведением приватизации.

**ГЛАВА 6**

**Социальная поддержка и защита молодежи**

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

21.1. 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.;

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

21.3. 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;

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

**ГЛАВА 7**

**Охрана и условия труда**

22. Стороны обязуются:

22.1. предпринимать меры по совершенствованию законодательства в области охраны труда, разрабатывать и реализовывать целевые программы улучшения условий и охраны труда;

22.2. анализировать уровень производственного травматизма в отрасли с целью выработки мер по его уменьшению;

22.3. контролировать выполнение в организациях отрасли целевых программ по улучшению условий и охраны труда;

22.4. оказывать организационно-методическую помощь организациям по улучшению работы по охране труда, приведению рабочих мест в соответствии с требованиями норм и правил;

22.5. участвовать в обучении руководителей, специалистов, технических работников, профсоюзных кадров и актива по вопросам охраны труда;

22.6. оказывать организационно-методическую помощь в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда в организациях отрасли;

22.7. контролировать внедрение в организациях отрасли системы управления охраной труда.

23. Стороны предпринимают меры по включению в коллективные договоры следующих положений:

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

23.2. 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;

23.3. 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;

23.4. 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;

23.5. о проведении за счет средств нанимателя предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также внеочередных медицинских осмотров при ухудшении здоровья работника.

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

23.7. 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;

23.8. 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.).

23.9. Стороны заявляют 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**

24. Стороны совместно принимают меры по реализации государственных программ содействия занятости населения, обеспечивают строгое соблюдение трудового законодательства и осуществляют необходимые меры по трудоустройству, переподготовке и обучению новым профессиям высвобождаемых работников.

25. 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.

26. Стороны предпринимают меры по включению в коллективные договоры норм обязывающих нанимателей:

26.1. ликвидацию или реорганизацию организации, полную или частичную приостановку производства по инициативе нанимателя, влекущую 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.;

26.2. предусматривать дополнительные по сравнению с законодательством льготы и компенсации работникам, уволенным по сокращению численности или штата (материальная помощь семье, временно не работающего, возможность досрочного выхода на пенсию за счет средств организации, сохранение очередности на жилье, право пользования детскими дошкольными учреждениями, медицинским обслуживанием, дотации на оплату жилищно-коммунальных услуг и т.д.);

26.3. обеспечивать разработку и финансирование программ по переквалификации высвобождаемых работников, предоставлять дополнительные гарантии работникам по вопросам повышения квалификации, обучения новым профессиям за счет средств организаций с сохранением заработной платы за период обучения;

26.4. предоставлять работнику, в период срока уведомления об увольнении, один свободный день в неделю с сохранением заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве;

26.5. предоставлять работникам, уволенным по сокращению численности или штата, преимущественное право трудоустройства в организацию в случае появления вакансий, соответствующих уровню квалификации бывшего работника;

26.6. расторжение трудового договора с работником по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) производить лишь с предварительного согласия профсоюзной организации;

26.7. сохранять за гражданами, работавшими в организации до призыва на срочную воинскую службу, право поступления на работу в организацию по той же или равноценной профессии (должности) в течение трех месяцев со дня окончания ими воинской службы;

**ГЛАВА 9**

**Контрактная форма найма**

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

27.1. о повышении тарифной ставки (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;

27.2. о продлении срока контракта, истекшего в период временной нетрудоспособности работника, на срок не менее чем до окончания его временной нетрудоспособности с согласия работника;

 27.3. 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 трудовой и исполнительской дисциплины, на максимальный срок, с ее (его) согласия;

27.4. 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.

**ГЛАВА 10**

**Гарантии деятельности профсоюза**

28. Министерство и наниматели:

28.1. 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;

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

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

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

28.5. 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 г. № 359 «Об утверждении порядка расчетов между юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями в Республике Беларусь» и постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов»;

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

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

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

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

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

28.11. устанавливают при наличии средств ежемесячные доплаты не освобожденным от основной работы председателям профсоюзных организаций;

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

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

29. 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 12**

**Заключительные положения**

30. Соглашение заключено на три года, вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового соглашения, но не более трех лет.

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

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

33. Каждая из Сторон несет ответственность за реализацию Соглашения в соответствии с законодательством.

34. Министерство обязуется в процессе осуществления контроля за деятельностью региональных органов управления торговлей анализировать ход выполнения на местах Соглашения.

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

 36. 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.

 Настоящее соглашение подписано \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 года.

 По поручению Сторон Соглашение подписали от:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Министерства антимонопольного регулирования и торговлиРеспублики БеларусьМинистр антимонопольного регулирования и торговли Республики БеларусьВ.В. Колтович |  | Белорусского профессионального союза работников торговлиПредседатель Республиканского комитета Белорусского профессионального союза работников торговлиО.Т. Геращенко |