

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**между Министерством труда и социальной защиты**  
**Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом**  
**работников государственных и других учреждений**  
**на 2026 – 2028 годы**

Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее – Минтруда и соцзащиты) и Белорусский профессиональный союз работников государственных и других учреждений (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 2025 – 2027 годы, заключили настоящее Отраслевое соглашение на 2026 – 2028 годы (далее – Соглашение).

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

центрального аппарата Минтруда и соцзащиты, в структуру которого, в том числе, входят центральные аппараты Департамента государственной инспекции труда и Фонда социальной защиты населения;

входящих в систему Минтруда и соцзащиты структурных подразделений областных и Минского городского исполнительных комитетов, осуществляющих государственно-властные полномочия в области труда, занятости и социальной защиты, территориальных органов Департамента государственной инспекции труда и Фонда социальной защиты населения Минтруда и соцзащиты, государственных организаций, подчиненных Минтруда и соцзащиты;

структурных подразделений городских и районных исполнительных комитетов, осуществляющих государственно-властные полномочия в области труда, занятости и социальной защиты;

территориальных центров социального обслуживания населения;

центров социального обслуживания семьи и детей;

центров (домов) временного пребывания лиц без определенного места жительства;  
домов сопровождаемого проживания;  
социальных пансионатов, в том числе детских;  
центров социальной реабилитации, абилитации инвалидов;  
организаций, подчиненных Минтруда и соцзащиты, оказывающих социальные услуги.

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

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

Положения Соглашения, регулирующие трудовые и связанные с ними 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.

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 работников организаций, содержащихся за счет бюджетных средств, 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 (далее – бюджетные организации).

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;

направления на эти цели в установленном порядке внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, в порядке, установленном законодательством.

9. В случае направления нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме получения образования работников, не имеющих квалификации (разряда) по профессии рабочего, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии рабочего без указания разряда или с его указанием, осуществлять названным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя выплату заработной платы из расчета не менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения.

10. Предоставлять работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки (тарифного оклада), оклада в случае 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 (за исключением государственных органов)\*.

11. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

11.2. выплата среднего заработка за время трудового отпуска производится не позднее, чем за два дня до начала отпуска, если он

предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска;

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

11.4. 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, установленными и объявленными в порядке, предусмотренном законодательством, нерабочими, выплата производится накануне.

12. 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

13. В области охраны труда:

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

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

13.3. принимать меры по привлечению к ответственности руководителей и работников организаций, не обеспечивающих выполнение требований по охране труда, пожарной и промышленной безопасности;

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

13.5. 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;

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

13.7. 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;

13.8. 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»;

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

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

14. Обеспечивать соблюдение установленных законодательством норм продолжительности рабочего времени.

15. Предоставлять работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), право использования трудового отпуска за первый рабочий год до истечения шести месяцев работы у нанимателя.

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

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

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

19. Обеспечивать повышение квалификации руководителей и специалистов организаций.

20. В соответствии со статьей 261-2 Трудового кодекса руководители организаций предусматривают дополнительные меры

стимулирования труда, в том числе предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней и повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством, а для работников бюджетных организаций – надбавку в размере не более 50 процентов оклада.

### III. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

21. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения численности или штата работников.

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

23. Руководители организаций, подпадающих под сферу действия Соглашения:

23.1. в случае сокращения численности или штата работников отдают предпочтение в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации (помимо лиц, указанных в статье 45 Трудового кодекса) следующим категориям работников, не допускающих нарушений трудовой, исполнительской и производственно-технологической дисциплины:

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

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 и менее года до общеустановленного пенсионного возраста);

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

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

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

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

23.4. одновременно с уведомлением о намерении перевести работника на контракт или заключить с ним новый контракт вручают работнику проект контракта;

23.5. заключают новые контракты, продлевают контракты с работниками, добросовестно работающими в организации 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;

23.6. 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;

23.7. с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, 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 трех лет либо с письменного согласия работника – на меньший срок, но не менее одного года;

23.8. 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;

23.9. продлевают (заключают новый) контракт с одиноким родителем, опекуном, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), не допускающим нарушений трудовой, исполнительской и производственно-технологической дисциплины, до истечения максимального срока действия контракта (на максимальный срок) с его согласия;

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

болезни или инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту;

достижения общеустановленного пенсионного возраста при условии, что работник ранее не увольнялся по данному основанию;

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;

добровольного поступления на военную службу по контракту;

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

23.11. производят расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (кроме пункта 3, абзацев третьего, четвертого, шестого – восьмого пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса) после предварительного, но не позднее, чем за две недели, уведомления профсоюзного комитета;

23.12. производят расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, с одновременным уведомлением (в день увольнения) профсоюзного комитета.

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

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

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

26. Содействовать сохранению действующей профсоюзной организации при реорганизации организации.

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

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

29. 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 «О профессиональных союзах».

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

31. 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:**

31.1. о применении в организациях гибких систем оплаты труда работников, направленных на мотивацию высокопроизводительного труда (за исключением бюджетных организаций и государственных органов);

31.2. о применении 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;

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

31.4. о недопущении снижения размеров оплаты труда, в том числе стимулирующих выплат, установленных по занимаемым должностям служащих (профессиям рабочих), работникам после достижения ими пенсионного возраста;

31.5. о выплате из средств нанимателя (за исключением бюджетных организаций и государственных органов):

семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи (размеры, порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором);

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

31.6. 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 бюджетных организаций и государственных органов);

31.7. 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);

31.8. о выплате выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта (в случае, если такое решение принято нанимателем) работнику, не имеющему не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, в размере не менее двухнедельного среднего заработка (за исключением бюджетных организаций и государственных органов);

31.9. 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 за наем жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу (за исключением бюджетных организаций и государственных органов);

31.10. о расторжении трудового договора:

по инициативе нанимателя после предварительного уведомления профсоюза (кроме пункта 3, абзацев третьего, четвертого, шестого – восьмого пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса);

в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, – с одновременным уведомлением (в день увольнения) профсоюза;

31.11. о праве нанимателя по окончании срока действия контракта заключать с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, добросовестно проработавшего в организации не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок, при этом не снижая такому работнику достигнутый размер оплаты труда\*;

31.12. 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;

31.13. о расторжении 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, 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;

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

31.15. об установлении работникам, освобожденным от основной работы вследствие их избрания на выборные должности служащих в профсоюзных органах организации, гарантии предоставления прежней или равноценной работы (должности служащего, профессии рабочего) после окончания их полномочий в выборном профсоюзном органе;

31.16. о сохранении гарантий, предусмотренных для работников организации коллективными договорами, освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным на выборные должности служащих профсоюзного органа в организации;

31.17. о предоставлении возможности (времени) не освобожденным от основной работы членам профсоюзных органов, общественным инспекторам по охране труда участвовать в работе этих органов и в профсоюзной учебе;

31.18. 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\*;

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

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

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

31.22. 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;

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

31.24. о предоставлении социального отпуска без сохранения заработной платы в случае необходимости ухода за больным членом семьи (не более 90 календарных дней);

31.25. о дополнительных мерах социальной поддержки ранее работавших в организации ветеранов труда (за исключением государственных органов)\*;

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

31.27. о создании условий для обеспечения работников горячим питанием и удешевления его стоимости;

31.28. об обязательствах по экономии всех видов энергоресурсов;

31.29. о развитии в организациях института наставничества;

31.30. об установлении случаев ограниченной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю;

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

31.32. о создании в организации комиссии по трудовым спорам;

31.33. об оплате отпуска отцу (отчиму) при рождении ребенка, предоставляемого в соответствии со статьей 186 Трудового кодекса (за исключением государственных органов)\*;

31.34. об оказании помощи к учебному году работникам, воспитывающим детей, обучающихся в учреждениях общего среднего и специального образования (на уровне общего среднего образования), в неполных, многодетных семьях, семьях, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, или в которых родители (один из родителей) являются инвалидами I или II группы\*;

31.35. о рассмотрении в качестве дополнительного основания для представления работника к поощрению (награждению грамотой, объявлению благодарности, занесению на доску Почета) наличия у него активной патриотической позиции, в том числе членства и участия в работе конструктивных общественных объединений;

31.36. о стимулировании и поощрении работников за высокие достижения в области качества;

31.37. о гарантиях по постоянному повышению квалификации работников;

31.38. о предоставлении работникам в случае рождения ребенка, регистрации заключения брака, смерти близких родственников (членов семьи), по другим уважительным причинам не более трех календарных дней подряд по каждой из указанных причин с сохранением за ними среднего заработка (с определением порядка и условий их предоставления в коллективном договоре);

31.39. об установлении лицам пенсионного возраста при заключении ими контракта единовременных выплат, размер которых определяется в зависимости от срока заключаемого контракта\*.

## V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

32. Соглашение заключено на три года и вступает в силу с 1 января 2026 года.

33. По взаимному согласию Сторон в Соглашение могут вноситься изменения и дополнения.

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

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

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

36. Отраслевой Совет по трудовым и социальным вопросам осуществляет контроль за ходом выполнения Соглашения, участвует в разрешении разногласий, возникающих в ходе его выполнения.

37. 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.

Министр труда  
и социальной защиты  
Республики Беларусь

Председатель Белорусского  
профессионального союза  
работников государственных  
и других учреждений

\_\_\_\_\_ Н.В.Павлюченко

\_\_\_\_\_ С.В.Потапенко

29 декабря 2025 г.

29 декабря 2025 г.

---

\* Для бюджетных организаций – при наличии внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, в соответствии с установленным законодательством порядком их использования.