

## **ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ ТРАНСПОРТА И КОММУНИКАЦИЙ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И БЕЛОРУССКИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СОЮЗОМ РАБОТНИКОВ ТРАНСПОРТА И КОММУНИКАЦИЙ НА 2025-2028 годы**

Министерство транспорта и коммуникаций Республики Беларусь и Белорусский профессиональный союз работников транспорта и коммуникаций, именуемые в дальнейшем Сторонами, руководствуясь положениями Трудового кодекса Республики Беларусь, указов Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике 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, в целях регулирования отношений в социально-трудовой сфере на основе принципов социального партнерства, заключили настоящее Тарифное соглашение на 2025-2028 годы (далее – Тарифное соглашение).

Заключая Тарифное соглашение, Стороны договорились о следующем:

### **ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Тарифное соглашение устанавливает трудовые и социально-экономические гарантии для работников организаций авиационного, автомобильного, железнодорожного, морского, внутреннего водного, городского электрического транспорта, дорожного хозяйства, промышленности и других организаций всех форм собственности, входящих в Белорусский профессиональный союз работников транспорта и коммуникаций (далее – Профсоюз), действующих на территории Республики Беларусь (далее – организации).

2. Наниматели, не являющиеся стороной данного Тарифного соглашения, в которых созданы первичные профсоюзные организации Белорусского профессионального союза работников транспорта и коммуникаций, признают настоящее Тарифное соглашение путем закрепления его норм и положений в коллективных договорах в отношении работников – членов Профсоюза.

3. Тарифное соглашение открыто для присоединения к нему нанимателей и работников, изъявивших свое согласие на присоединение к Тарифному соглашению. Присоединение к Тарифному соглашению оформляется совместным письмом нанимателя и руководящего органа соответствующей профсоюзной организации с уведомлением о присоединении к Тарифному соглашению, направленным в адрес представителей сторон Тарифного соглашения.

4. Тарифное соглашение служит основой для заключения коллективных договоров и иных локальных правовых актов организаций. Гарантии и преимущества, предусмотренные настоящим Тарифным соглашением, включаются в коллективные договоры в качестве минимальных.

В коллективных договорах организаций, входящих в состав государственного объединения «Белорусская железная дорога», предусматриваются единые по структуре и наличию социальные гарантии и преимущества в порядке, установленном государственным объединением «Белорусская железная дорога» по согласованию с Объединенной отраслевой профсоюзной организацией железнодорожников и транспортных строителей.

Предусмотренные в Тарифном соглашении нормы, касающиеся оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (далее – бюджетные организации), применяются только в части, не противоречащей законодательству об оплате труда работников бюджетных организаций и в рамках имеющихся у них финансовых средств.

5. Коллективные договоры с учетом имеющихся финансовых возможностей могут включать дополнительные и более льготные по сравнению с настоящим Тарифным соглашением трудовые и социально-экономические условия в соответствии с законодательством.

6. Коллективные договоры заключаются между нанимателем (или уполномоченным им представителем) и работниками организации, являющимися членами Профсоюза, от имени которых выступает профсоюзный комитет соответствующей профсоюзной организации. Организационные структуры Профсоюза, согласно Уставу Профсоюза, не вправе при заключении коллективного договора представлять интересы работников, не являющихся членами Профсоюза.

Независимо от выражения согласия (заявлений) работников, в том числе в заключенных трудовых договорах (контрактах), действие



коллективных договоров (их положений, условий, обязательств) распространяется в следующем порядке:

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

положения коллективного договора, установленные сверх законодательства (улучшающие положение работников в сравнении с законодательством), в том числе о выплатах всех видов материальной помощи, выходных пособий, доплат, а также об условии по ограниченной материальной ответственности и иных льготах, компенсациях, подарках, выплатах, предусмотренных коллективным договором, применяются только для членов Профсоюза, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором организации.

Работники организации, не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту прав и интересов, а также выплаты из профсоюзного бюджета, предоставляемые профсоюзной организацией по обязательствам, взятым на себя коллективным договором.

## ГЛАВА 2

### СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ ТРАНСПОРТНОЙ ОТРАСЛИ

7. Признавая, что развитие и укрепление экономического потенциала организаций является основой повышения благосостояния работников отрасли и отвечает интересам Сторон, совместными усилиями добиваться:

увеличения объемов и повышения качества производимой продукции и оказываемых услуг посредством создания социально-экономических условий для высокопроизводительного труда, снижения непроизводительных расходов и повышения качества работы, привлечения и закрепления квалифицированных кадров в организациях;

разработки и реализации эффективных инвестиционных и инновационных проектов;

содействия модернизации через создание условий для прямых иностранных и отечественных инвестиций;



применения в процессе модернизации организаций методики проведения социально-ответственной реструктуризации, обеспечения максимально высокой занятости работников и достойного уровня оплаты труда;

укрепления производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины;

принятия действенных мер по реформированию организаций, прежде всего неэффективно работающих, проведение реструктурирования долгов этих организаций, создания рабочих мест для высвобождаемых работников;

приоритетного применения механизма санации убыточных организаций, обеспечивающей сохранение трудовых коллективов и рабочих мест;

рационального и эффективного использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов посредством стимулирования энергосбережения, применения ресурсо- и энергосберегающих, внедрения инновационных технологий, совершенствования отраслевых нормативных правовых актов и технических нормативных правовых актов в области нормирования труда, квалификационных требований к должностям рабочих и служащих в области транспортной деятельности;

стимулирования экспорта услуг и товаров, защиты и укрепления положения отечественных перевозчиков и товаропроизводителей на внешних рынках;

финансового оздоровления и обеспечения безубыточной работы организаций в целях сохранения постоянной занятости работников, повышения заработной платы.

8. Проводимая Сторонами работа по повышению эффективности деятельности организаций должна обеспечить в 2025-2028 годах:

выполнение установленных в соответствии с прогнозами социально-экономического развития Республики Беларусь показателей и индикаторов;

повышение уровня жизни, поддержание социальной стабильности, социально-экономическую защиту, здоровые и безопасные условия труда работников в организациях.

### **ГЛАВА 3**

## **ОПЛАТА ТРУДА. ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ**

9. Проводить совместную работу, направленную на обеспечение права работника на справедливое и достойное вознаграждение за труд,



защиту экономических и социальных интересов.

10. Применять системы оплаты труда, учитывающие вклад каждого работника в конечные результаты деятельности организации и направленные на мотивацию высокопроизводительного труда.

11. Вопросы установления и изменения форм, систем, размеров, в том числе размера тарифной ставки первого разряда, условий оплаты труда, материального стимулирования, выплат вознаграждений, материальной помощи, компенсирующих выплат закреплять в коллективных договорах и иных локальных правовых актах организаций по согласованию с профсоюзом.

12. Развивать систему регулирования оплаты труда на основе коллективных договоров.

13. Обеспечивать минимальный размер оплаты труда в нормальных условиях при выполнении установленной (месячной и часовой) нормы труда не ниже уровня минимальной заработной платы, установленной законодательством.

14. Принимать меры по сокращению количества организаций, имеющих среднюю заработную плату ниже уровня 150 процентов минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь.

15. Осуществлять дифференциацию и регулирование тарифной части заработной платы работников в зависимости от сложности, содержания и условий труда, специфики производства и уровня квалификации.

16. Принимать меры по недопущению необоснованной дифференциации заработной платы работников, выполняющих работу одного уровня сложности и квалификации, в разрезе организаций одного профиля производственной деятельности.

17. Принимать меры по совершенствованию нормирования труда, направленные на обеспечение опережающего темпа роста производительности труда над темпом роста заработной платы.

18. Повышение тарифных ставок (тарифных окладов), окладов работников, образованных с применением тарифной ставки первого разряда, осуществлять в порядке, определенном локальными правовыми актами.

19. Тарификацию работ и присвоение разрядов рабочим осуществлять в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, присвоение категорий служащим – в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей служащих и



профессиональными стандартами.

20. Производить индексацию заработной платы работников при превышении пятипроцентного порога индекса потребительских цен в порядке, предусмотренном локальными правовыми актами организаций, но не ниже предусмотренных законодательством для бюджетных организаций.

21. При введении новых условий оплаты труда не допускать снижения размеров заработной платы работников на момент введения таких условий.

22. Принимать меры по выполнению показателей и индикаторов прогноза социально-экономического развития и обеспечению на этой основе среднемесячной заработной платы работников организаций в целом не ниже среднемесячной заработной платы по республике.

23. Обеспечить в 2025-2028 годах рост номинальной начисленной среднемесячной заработной платы при опережающем росте производительности труда работников.


24. Утвердить предельные максимальные тарифные коэффициенты тарифной сетки для определения тарифных окладов руководителей организаций и холдингов (за исключением бюджетных организаций) согласно приложению.

25. Формирование локальной тарифной сетки организации осуществлять исходя из финансовых возможностей, сохранив принцип дифференциации тарифных разрядов и коэффициентов.

26. Выплату работникам надбавок за продолжительность работы (вознаграждений за выслугу лет, надбавок за стаж работы) производить в зависимости от стажа работы в соответствии с локальными правовыми актами. Порядок и условия указанных выплат устанавливать в коллективных договорах и иных локальных правовых актах.

27. Исчисление стажа работы для осуществления предусмотренных Тарифным соглашением выплат, производить за периоды работы в организациях авиационного, автомобильного, железнодорожного, морского, внутреннего водного, городского электрического транспорта, дорожного хозяйства, промышленности, профсоюзных и других организациях всех форм собственности, органах государственного управления, в порядке, определенном локальными правовыми актами организаций, входящих в Профсоюз.

28. В стаж работы в организации засчитывается время обучения по специальности, должности служащего (профессии рабочего), по которой работник работает в этой организации, а также срочной военной службы в порядке и на условиях, предусмотренных коллективными договорами



и иными локальными правовыми актами.

29. Принимать меры по обеспечению своевременной выплаты начисленной заработной платы не реже двух раз в месяц в установленные коллективными договорами, трудовыми договорами (контрактами) сроки, как правило, не позднее 25-го числа месяца, следующего за отчетным.

#### **ГЛАВА 4 ОХРАНА ТРУДА. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

30. Проводить совместную работу, направленную на реализацию государственной политики в области охраны труда, в том числе Закона Республики Беларусь «Об охране труда», других нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в области охраны труда.

31. Продолжить работу по совершенствованию отраслевых нормативных правовых актов и технических нормативных правовых актов по вопросам охраны и условий труда.

32. Принимать меры по обеспечению на рабочих местах здоровых и безопасных условий труда.

33. Осуществлять контроль и эффективное взаимодействие в области охраны труда, промышленной экологической безопасности и здоровья.

34. Принимать меры по привлечению к ответственности руководителей организаций, не обеспечивающих выполнение требований по охране труда и пожарной безопасности.

35. Проводить среди работников организаций разъяснительную работу, направленную на формирование ответственной позиции работников в части соблюдения требований по охране труда, бережного отношения к жизни и здоровью.

36. Обеспечивать проведение смотров-конкурсов на лучшую организацию работы по охране труда, республиканских и международных семинаров по охране труда, культуре производства и благоустройству территорий.

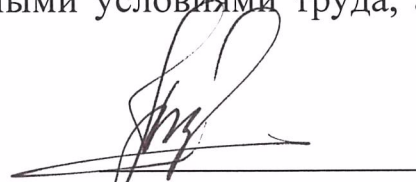
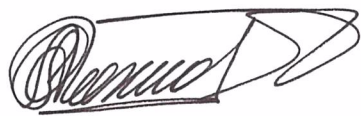
37. Поддерживать разработанную Международной ассоциацией социального обеспечения (МАСО) Концепцию «нулевого травматизма», способствовать применению в организациях принципов этой Концепции.

38. Установить, что наниматели:

38.1. утверждают графики отпусков по согласованию с профсоюзной организацией;

38.2. обеспечивают:

проведение обязательных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а



также внеочередных медицинских осмотров при ухудшении состояния их здоровья;

проведение предрейсовых и иных медицинских обследований на работах, связанных с управлением механическими транспортными средствами и колесными тракторами;

контроль состояния работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического, токсического или иного одурманивающего опьянения — в соответствии с требованиями законодательства и положениями коллективных договоров;

38.3. ежегодно в установленном порядке осуществляют разработку и реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

38.4. проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда;

38.5. обеспечивают бесплатную выдачу средств индивидуальной защиты в соответствии с нормами их выдачи;

38.6. обеспечивают обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;

38.7. применяют меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение и оказание содействия по обеспечению требований по охране труда, производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины;

38.8. информируют профсоюзные организации обо всех несчастных случаях, произошедших на производстве;

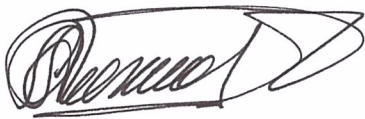
38.9. обеспечивают подготовку (обучение), переподготовку, стажировку, инструктаж, повышение квалификации и проверку знаний работников по вопросам охраны труда;

38.10. совместно с профсоюзными организациями организуют работу общественных инспекторов по охране труда, обеспечивают их обучение за счет средств организации в соответствии с установленной периодичностью;

38.11. создают условия для осуществления со стороны профсоюзных комитетов своих полномочий по контролю за соблюдением законодательства о труде и об охране труда;

38.12. применяют принципы Концепции «нулевого травматизма» в рамках политики по обеспечению охраны труда и декларируют свою поддержку данной Концепции посредством онлайн-регистрации на сайте Концепции «нулевого травматизма» в глобальной сети Интернет;

38.13. содействуют в проведении уполномоченными лицами Профсоюза и его организационных структур общественного контроля за обеспечением безопасности жизни и здоровья работающих в процессе



трудовой деятельности, включая правовые, социально-экономические, организационные, технические, психофизиологические, санитарно-противоэпидемические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства;

38.14. организаций, основной целью деятельности которых является получение прибыли, производят выплату из средств нанимателя:

семье погибшего по вине нанимателя на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, 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 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, в том числе ее выплаты частями, определяются коллективными договорами.

39. 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 включают представителей профсоюзных организаций;

40. Осуществлять мониторинг использования рабочего времени работников организаций, принимать меры по недопущению вынужденного неполного рабочего времени.

41. Соблюдать установленные законодательством нормы продолжительности рабочего времени.

42. Продолжительность рабочей недели в организациях устанавливать в соответствии с законодательством по согласованию с профсоюзной организацией.



43. При организации труда работников соблюдать требования нормативных правовых актов, регулирующих режим труда и отдыха.

44. Обеспечивать предоставление трудовых отпусков, в том числе дополнительных за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за ненормированный рабочий день в соответствии с законодательством, коллективными договорами.

45. Работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, трудовые отпуска предоставлять в летнее или другое удобное для них время.

Преимущество при планировании очередности трудовых отпусков в летнее или другое удобное для них время отдавать работникам, имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса о браке и семье), воспитывающим ребенка в возрасте до 16 лет.

46. Предоставлять работникам с их письменного согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (тарифного оклада), 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.

47. Включать в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, время нахождения работников в отпусках без сохранения или с частичным сохранением заработной платы по инициативе нанимателя.

## ГЛАВА 5

### ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ


48. Содействовать реализации государственной политики в области содействия занятости населения, применять принцип приоритетного использования национальных кадров.

49. Разрабатывать и принимать локальные правовые акты, затрагивающие трудовые и социально-экономические права и интересы работников с обязательным участием профсоюзной организации.

50. Принимать меры по повышению престижа рабочих профессий и сокращению дефицита кадров рабочих профессий.

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

52. В целях повышения социальной защищенности работников наниматели:



52.1. предоставляют преимущественное право (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса о браке и семье);  
матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;  
опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет;  
одному из двух работающих в организации родителей, воспитывающих несовершеннолетнего ребенка;

работникам предпенсионного возраста (за пять лет до общеустановленного пенсионного возраста);

работникам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

работнику, чей супруг проходит срочную военную службу по призыву (на период срока службы);

52.2. заключают (продлевают) контракты с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста осталось пять (и менее) года – на срок не менее чем до достижения ими указанного возраста;

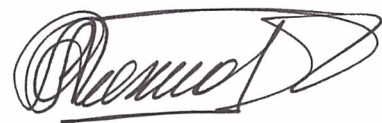
у которых супруг проходит срочную военную службу по призыву – на срок не менее чем до окончания срока службы;

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

52.4. с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, по соглашению сторон:

продлевают контракты – до истечения максимального срока действия контракта;

заключают новые контракты – на срок не менее трех лет, а с имеющими, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию – на максимальный срок;



52.5. заключают новый (продлевают действующий) контракт на максимальный срок с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, воспитывающими несовершеннолетнего ребенка и имеющими неполную семью, с их согласия;

52.6. заключают новый контракт с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (-им) нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, на максимальный срок с ее (его) согласия;

52.7. с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, добросовестно проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет и не имеющего дискриминирующих факторов, по окончании срока действия контракта наниматель вправе заключить с работником трудовой договор на неопределенный срок, не снижая при этом такому работнику достигнутый размер оплаты труда;

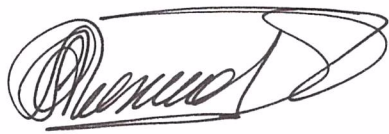
52.8. оказывают помощь высвобождаемым, в том числе в связи с сокращением численности (штата), ликвидацией организации, работникам в трудоустройстве или переобучении;

52.9. своевременно (не позднее, чем за три месяца) представляют в органы по труду, занятости и социальной защите и соответствующему профсоюзу письменную информацию о возможных массовых высвобождениях работников (в том числе категории и численность работников, которых они могут коснуться, сроки, в течение которых намечено их осуществить);

52.10. содействуют сохранению действующей профсоюзной организации при реорганизации (реструктуризации), смене формы собственности организации.

В случае приватизации организации и приобретения права собственности инвесторами в инвестиционных договорах предусматривают обязательства по сохранению в течение трех месяцев занятости работающих на том же уровне, что и до приватизации, а также гарантий и льгот, не ниже предусмотренных действующими коллективными договорами.

52.11. предоставляют дополнительные льготы и гарантии работникам, имеющим высокий профессиональный уровень и



квалификацию при заключении с ними контракта на максимальный срок;  
52.12. устанавливают единовременные выплаты работникам востребованных профессий, заключившим контракт сроком на 5 лет, на условиях и в порядке, предусмотренном в коллективном договоре. Перечень востребованных квалифицированных работников определяется нанимателем совместно с профсоюзной организацией;

52.13. устанавливают лицам пенсионного возраста, не допускающим нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, при заключении ими контракта, единовременные выплаты, размер которых определяется в зависимости от срока заключаемого контракта;

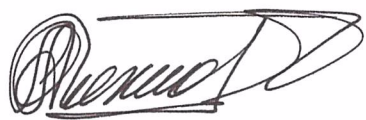
52.14. не допускают снижения размеров оплаты труда, в том числе стимулирующих выплат, установленных по занимаемым должностям служащих (профессиям рабочих), работникам после достижения им пенсионного возраста.

53. Установление, замену и пересмотр норм труда производить в установленном законодательством и коллективными договорами порядке по согласованию с профсоюзной организацией.

54. Реализовывать нормы пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь в части предоставления дополнительных мер стимулирования труда работников, с которыми заключен контракт.

55. Расторжение контракта по инициативе нанимателя с инвалидами, участниками ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, работниками, заболевшими и перенесшими лучевую болезнь, получившими в данной организации производственную травму или профессиональное заболевание производить только с предварительного согласия профсоюзной организации.

56. Осуществлять досрочное расторжение контракта по требованию работника в случае его болезни и инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту, поступления на военную службу 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.



## ГЛАВА 6 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

57. Проводить работу, направленную на повышение уровня жизни, оказание необходимой социальной помощи, включая улучшение материального положения малообеспеченных и оказавшихся в трудной жизненной ситуации работников, развитие системы минимальных социальных гарантий, повышение эффективности социальных программ.

58. В целях содействия реализации трудовых и социально-экономических интересов работников, в том числе предоставления работникам более льготных условий, чем это предусмотрено законодательством, рекомендовать включать в коллективные договоры следующие положения:

58.1. применять для оплаты труда работников организаций тарифную ставку первого разряда не ниже 30 процентов месячной минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь;

58.2. доплаты за работу в особых условиях (на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) производить по результатам аттестации рабочих мест в размерах, предусмотренных коллективным договором, но не ниже установленных действующим законодательством;

58.3. доплаты за работу в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы в размере от 20 до 40 процентов часовой тарифной ставки (тарифного оклада) работника за каждый час работы в ночное время или в ночную смену;

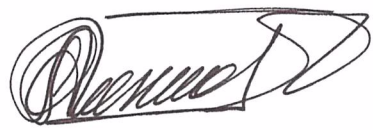
58.4. доплаты за работу в режиме разделения рабочего дня на части в размерах, предусмотренных коллективным договором по согласованию с профсоюзной организацией;

58.5. доплаты за наставничество;

58.6. компенсации за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, постоянную работу в пути, работу вне места жительства (полевое довольствие) в соответствии с действующим законодательством;

58.7. надбавки за классность водителям 1-го класса в размере 25 процентов, водителям 2-го класса – 10 процентов установленной тарифной ставки (тарифного оклада) за фактически отработанное в качестве водителя время;

58.8. в случае нарушения температурного режима на рабочем месте производить доплату работникам, непосредственно работающим на



объектах производства в размере, установленном коллективным договором;

58.9. в случае реорганизации (реструктуризации) 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 при условии отсутствия у таких работников нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины;

58.10. в случаях простоя из-за временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера оплату простоя работникам производить в размере 100 процентов тарифной ставки (тарифного оклада), оклада за весь период останова производства в порядке, определяемом коллективным договором;

58.11. выплату выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта, в случае если такое решение принято нанимателем, работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, производить в размере двухнедельного среднего заработка, если больший размер не предусмотрен коллективными договорами;

58.12. работникам, пострадавшим в результате несчастного случая на производстве, приведшего к стойкой утрате трудоспособности, или получившим профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;

58.13. производить единовременные выплаты (материальную помощь) в размерах и на условиях, предусмотренных коллективным договором, принятым в порядке, установленном законодательством:

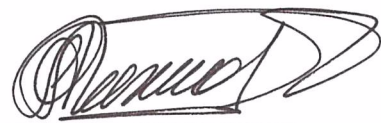
на оздоровление при предоставлении трудового отпуска;

ко Дню защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь, Дню женщин, профессиональным праздникам;

членам семьи умерших работников, а также работникам в случае смерти их близких родственников;

при увольнении работника в связи с выходом на пенсию;

работникам, семьи которых по объективным причинам оказались в категории малоимущих;



по другим основаниям;

58.14. предоставлять работникам не более трех календарных дней с сохранением среднего заработка в случае рождения ребенка, регистрации заключения брака, смерти близких родственников (членов семьи), по другим уважительным причинам, предусмотренным коллективным договором, по каждой из причин;

58.15. предоставлять оплачиваемые учебные отпуска продолжительностью, установленной законодательством о труде Республики Беларусь, работникам успешно обучающимся на вечерних и заочных отделениях учреждений образования, обеспечивающих получение первого высшего и среднего специального образования по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами (контрактами), а для работников, не имеющих направления (заявки), – без сохранения заработной платы либо с оплатой, определяемой коллективным договором организаций;

58.16. предоставлять матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего заработка;

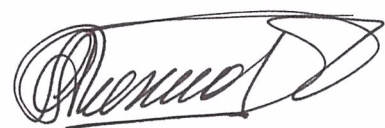
58.17. осуществлять за счет средств организаций частичную оплату стоимости путевок на санаторно-курортное лечение, в детские оздоровительные лагеря ведомственного подчинения в соответствии с коллективным договором и иными локальными правовыми актами. Ведение учета нуждающихся в оздоровлении и (или) санаторно-курортном лечении и распределении путевок осуществлять с участием представителей профсоюза;

58.18. создавать условия для обеспечения работников горячим питанием и удешевления его стоимости;

58.19. устанавливать случаи ограниченной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю;

58.20. устанавливать меры морального и материального поощрения общественным инспекторам по охране труда, членам добровольных дружин, участвующих в охране правопорядка, работникам, принимающим активное участие в спортивно-оздоровительных, культурно-массовых, спортивных и спортивно-массовых мероприятиях, а также победителям и призерам международных, республиканских, отраслевых, профсоюзных спартакиад, конкурсов и соревнований, за счет средств организаций;

58.21. обеспечивать возможность участия работников в



спортивных, физкультурно-оздоровительных и иных культурно-зрелищных мероприятиях, в том числе международных, с сохранением среднего заработка;

58.22. выделять средства на содержание и ремонт ведомственных объектов культуры и спорта, оздоровительных учреждений (в том числе детских), состоящих на балансе организации;

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

58.24. дополнительное премирование работников бюджетных организаций, осуществление в порядке и на условиях, определяемых в коллективных договорах, выплат ранее работавшим в организации ветеранам, семьям умерших работников, а также выплат на удешевление стоимости путевок в оздоровительные, спортивно-оздоровительные лагеря с круглосуточным пребыванием детям работников из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации при условии отсутствия просроченной кредиторской задолженности бюджетной организации (без учета бюджетных обязательств, зарегистрированных в установленном порядке территориальными органами государственного казначейства) по платежам в бюджет, государственные внебюджетные фонды, оплате товаров (работ, услуг).

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

58.26. при прохождении диспансеризации освобождать от работы работников:

на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы;

достигших возраста сорока лет на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы;



достигших общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы;

58.27. осуществлять добровольное страхование дополнительной пенсии и (или) дополнительное страхование медицинских расходов работников в соответствии с локальными правовыми актами организаций;

58.28. принимать участие в удешевлении путевок в детские оздоровительные лагеря для работников организаций в размере и на условиях, предусмотренных коллективным договором;

58.29. сохранять средний заработок за рабочие дни (часы) в соответствии с установленным графиком работ (сменности) или режимом рабочего времени работника при участии на территории Республики Беларусь в качестве делегата на съездах, пленумах, конференциях, созываемых общественными объединениями, зарегистрированными в Республике Беларусь, а также в качестве участника в проводимых данными общественными объединениями официальных мероприятиях.

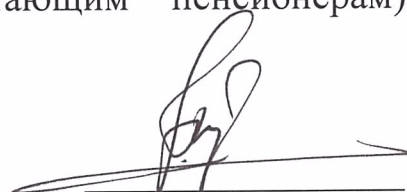
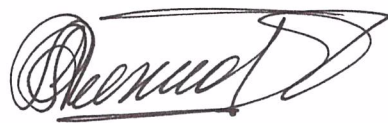
Расходы по проезду к месту проведения указанных мероприятий и обратно возмещать на основании подтверждающих документов в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь для работников, направляемых в служебные командировки;

58.30. расторжение трудового договора по инициативе нанимателя производить с предварительного согласия профсоюзной организации, за исключением расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным абзацами третьим, седьмым и восьмым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь;

59. Предусматривать в коллективных договорах поощрение работников (премии, повышения к тарифным ставкам (тарифным окладам), окладам и другие виды поощрений) – при присвоении звания лучшего работника по профессии или других званий за успехи в работе, награждении государственными наградами, почетными грамотами, грамотами, благодарностями, нагрудными знаками государственных и иных органов и организаций, в размерах исходя из финансовых возможностей организации.

60. Оказывать финансовую поддержку любительским коллективам художественного творчества организаций.

61. Осуществлять дополнительные меры социальной поддержки бывшим работникам организации (неработающим пенсионерам),



содействовать работе ветеранских организаций в соответствии с коллективным договором.

62. В целях обеспечения социальной справедливости единовременные выплаты (материальную помощь), предусмотренные в коллективном договоре либо ином локальном нормативном правовом акте, принятом в порядке, установленном законодательством, к государственным и профессиональным праздникам, праздничным дням руководителю организации производить не ранее осуществления аналогичных выплат работникам организации, при наличии согласия нанимателя, если иное не установлено законодательством.

## ГЛАВА 7 СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА МОЛОДЕЖИ

63. В целях трудовой и социальной адаптации молодых специалистов и молодых рабочих (служащих), содействия в повышении их профессиональной квалификации, закрепления на рабочих местах, обеспечения правовой и социальной защищенности, развития творческой активности, рекомендовать:

63.1. включать в коллективные договоры разделы и положения, направленные на повышение уровня социально-экономических гарантий для молодежи с определением конкретных мер;


63.2. закреплять за молодыми специалистами и молодыми рабочими (служащими) наставников из числа высококвалифицированных работников организаций с осуществлением доплат наставникам за наставничество в соответствии с законодательством и коллективным договором;

63.3. включать в коллективные договоры норму, предусматривающую единовременную денежную выплату при заключении после обязательной отработки молодым специалистом первого контракта сроком на пять лет;

63.4. создавать условия для самореализации молодежи, оказывать организационно-методическую помощь первичным организациям «БРСМ» в проведении мероприятий по идеологическому и патриотическому воспитанию молодежи;

63.5. предусматривать в коллективном договоре гарантии для молодых специалистов и молодых рабочих (служащих) по постоянному повышению квалификации, переподготовке и стажировке.

63.6. осуществлять ежемесячных доплаты обучающимся по востребованным в организации специальностям по договорам



о целевой подготовке специалистов (рабочих, служащих) в размере, определяемом коллективным договором;

63.7. с учетом финансово-экономического положения организации принимать меры по оказанию адресной поддержки работникам, впервые принятым на работу после окончания учреждений образования;

63.8. производить ежемесячные компенсационные выплаты выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образованием на работу в организацию вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилым помещением на период работы, установленный в свидетельстве о направлении на работу, в размерах, предусмотренных коллективным договором;

63.9. при наличии прибыли и (или) средств выделять молодым семьям денежные средства на полную или частичную компенсацию расходов по проживанию на квартирах у частных домовладельцев и в общежитиях, при наличии справки у молодой семьи, подтверждающей, что она нуждается в улучшении жилищных условий;

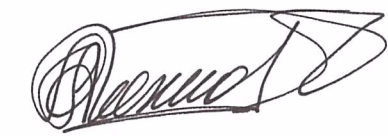
63.10. в качестве меры материальной поддержки успешно работающих молодых специалистов устанавливать им персональные надбавки к тарифным ставкам (тарифным окладам), окладам, повышенный оклад;

63.11. сохранять молодым специалистам и молодым рабочим (служащим), кроме случаев, предусмотренных законодательством, средний заработок за рабочие дни (для сменных работников - согласно графику работ, сменности работника), приходящиеся на время участия в мероприятиях идеологического характера, в том числе официальных торжественных и культурно-массовых мероприятиях по случаю государственных праздников, праздничных дней и памятных дат, республиканских тематических акциях, республиканских благотворительных акциях, мероприятиях, связанных с осуществлением молодежной политики;

63.12. оказывать Молодежному Совету Профсоюза и молодежным советам организационных структур Профсоюза содействие в осуществлении их деятельности.

## ГЛАВА 8 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ

64. Стороны признают настоящее Тарифное соглашение в качестве локального правового акта, устанавливающего основные принципы регулирования трудовых и социально-экономических отношений, а



также гарантий и преимуществ работникам, взаимных обязательств и ответственности сторон и обязуются:

64.1. выполнять достигнутые в настоящем Тарифном соглашении договоренности;

64.2. способствовать развитию социального партнерства и на всех уровнях управления обеспечивать условия для создания и эффективной деятельности профсоюзных организаций;

64.3. содействовать заключению коллективных договоров в организациях, совершенствованию деятельности отраслевого совета по трудовым и социальным вопросам Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь (далее – Отраслевой совет по трудовым и социальным вопросам);

64.4. совместно проводить разъяснительную работу в организациях о перспективах развития отрасли, экономических, правовых проблемах и путях их решения с целью предупреждения социальной напряженности, укрепления дисциплины и порядка в трудовых коллективах;

64.5. совершенствовать взаимодействие по осуществлению общественного контроля.

65. Министерство транспорта и коммуникаций Республики Беларусь:

65.1. проводит экономическую, научно-техническую и социальную политику в области транспортной деятельности;

65.2. обеспечивает поддержку позитивной, социально-значимой роли Профсоюза в проведении согласованной социально-экономической политики и развитии социального партнерства;

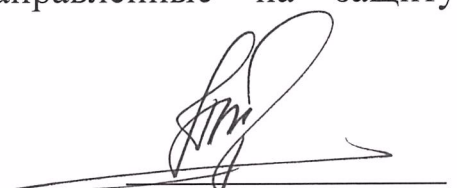
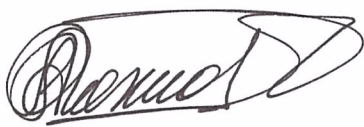
65.3. при подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и связанные с ними социально-экономические интересы работников и нанимателей, направляет соответствующие проекты для рассмотрения Республиканскому комитету Профсоюза и учитывает его позицию при принятии решения;

65.4. в пределах компетенции принимает меры по соблюдению законности в социально-трудовой сфере, сотрудничает по данному вопросу с Профсоюзом.

66. Республиканский комитет Профсоюза:

66.1. в пределах своей компетенции принимает участие в разработке и (или) реализации социально-экономической политики, отраслевых программ;

66.2. через своих полномочных представителей может участвовать в работе коллегиальных органов Министерства транспорта и коммуникаций, вносить предложения, направленные на защиту



трудовых и социально-экономических интересов работников организаций;

66.3. при координации деятельности по заключению коллективных договоров учитывает необходимость повышения экономической эффективности работы организаций, мотивации и роста производительности труда, снижения издержек производства, экономии сырьевых и топливно-энергетических ресурсов, укрепления дисциплины, порядка и организованности на производстве;

66.4. участвует в реализации мер, направленных на обеспечение безопасных условий труда;

66.5. проводит работу по защите правовых, экономических и социальных интересов членов профсоюзов в соответствии с законодательством и данным Тарифным соглашением; оказывает практическую помощь членам Профсоюза в защите их прав и законных интересов, вправе по просьбе своих членов обращаться в суд с исковым заявлением в защиту их трудовых и социально-экономических прав и интересов;

66.6. через профсоюзные организации на местах участвует в организации оздоровления членов профсоюзов и их семей;

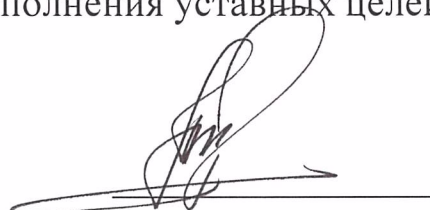
66.7. вносит предложения в органы государственного управления по вопросам повышения эффективности деятельности транспортного комплекса;

66.8. проводит работу по информированию членов Профсоюза о возможностях оздоровления и санаторно-курортного лечения в санаториях УП «Белпрофсоюзкурорт» с предоставлением скидок каждому члену Профсоюза при приобретении путевок;

66.9. осуществляет общественный контроль за своевременностью выплаты начисленной заработной платы работникам-членам Профсоюза.

67. Стороны договорились:

67.1. предоставлять первичным, объединенным, объединенным районным, объединенным отраслевым профсоюзным организациям в соответствии с настоящим Тарифным соглашением и коллективными договорами организаций в безвозмездное пользование необходимые для их деятельности помещения, оборудование, транспорт, оргтехнику, средства связи инвентарь, а также средства для оплаты аренды, налогов, коммунальных платежей, транспортных услуг, амортизации, ремонта в отношении помещений, оборудования и иного имущества, полученного первичными, объединенными, объединенными районными, объединенными отраслевыми профсоюзными организациями в безвозмездное пользование или аренду для выполнения уставных целей



и задач. Профсоюзные организации обеспечивают их бережное и целевое использование;

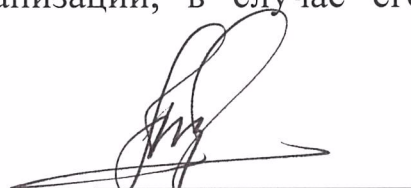
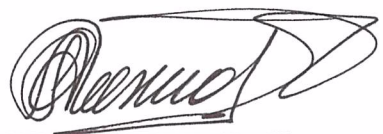
67.2. в целях проведения культурных, культурно-массовых, туристических, спортивных, спортивно-массовых и новогодних мероприятий, приобретения детских новогодних подарков и (или) удешевления их стоимости, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, для решения социальных функций и задач, а также на обеспечение уставной деятельности профсоюзных организаций — ежемесячно отчислять профсоюзным организациям денежные средства в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы в соответствии с заключёнными коллективными договорами. Для бюджетных организаций отчисления осуществляются с учетом норм законодательства — за счет средств от деятельности, приносящей доход.

На цели, указанные в части первой настоящего подпункта, государственному объединению «Белорусская железная дорога» перечислять денежные средства Объединенной отраслевой профсоюзной организации железнодорожников и транспортных строителей.

67.3. на безвозмездной основе удерживать из заработной платы работников-членов Профсоюза, на основании их письменных заявлений, профсоюзные взносы и перечислять их в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» одновременно с выплатой заработной платы (в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банков) на банковские счета профсоюзных организаций в соответствии с решением высшего или руководящего органа Профсоюза;

67.4. предоставлять возможность и (или) время не освобожденным от основной работы членам Профсоюза, общественным инспекторам по охране труда участвовать в работе профсоюзных органов, в профсоюзной учебе и других мероприятиях, проводимых Профсоюзом и его организационными структурами, с сохранением среднего заработка по основному месту работы;

67.5. сохранять освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным на выборные должности профсоюзного органа (председателю и его заместителю), гарантии и преимущества, предусмотренные коллективным договором для работников соответствующей организации, в том числе в части уровня заработной платы (не выше установленных заместителю руководителя по кадрам и социальным вопросам соответствующей организации, в случае его



отсутствия – установленных заместителю руководителя), за счет средств этой организации;

67.6. 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, производить 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;

67.7. работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности служащих в профсоюзных органах, после окончания их полномочий на выборной должности служащего предоставляется прежняя должность служащего (профессия рабочего), а при ее отсутствии, с согласия работника, - другая равноценная должность служащего (профессия рабочего) в той же организации;

67.8. устанавливать в коммерческих организациях доплаты из средств нанимателя за выполняемую общественную работу не освобожденным от основной работы председателям и бухгалтерам (казначейам) профсоюзных организаций;

67.9. направлять на экспертизу в Профсоюз проекты коллективных договоров не позднее чем за 2 месяца до окончания срока действия коллективного договора, а также их изменения и дополнения;

67.10. сохранять гарантии, предусмотренные для работников организации коллективными договорами, освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным на выборные должности служащих профсоюзного органа в организации;

67.11. в целях совершенствования порядка ведения коллективных переговоров:

заключать в организации (обособленном подразделении организации) один коллективный договор;

предусматривать участие в работе комиссии для ведения коллективных переговоров представителей всех профсоюзных организаций, действующих в организации, по решению их выборных органов;

количество представителей профсоюзных организаций, включаемых в состав комиссии для ведения коллективных переговоров,



определять пропорционально численности членов профсоюзов в составе этих организаций, но не менее одного человека от каждой из них (с правом замены);

решения стороны работников в рамках комиссии для ведения коллективных переговоров вырабатывать с учетом предложений всех профсоюзных организаций. При наличии разногласий у стороны работников данной стороной добросовестно предпринимаются шаги по выработке согласованного решения. В случае если согласие не достигнуто, решение принимать большинством голосов стороны после дополнительного обсуждения;

в тексте коллективного договора со стороны работников указывать все профсоюзные организации, представители которых включены в состав комиссии для ведения коллективных переговоров, так как данные организации являются участниками заключенного коллективного договора.

от стороны работников коллективный договор подписывать уполномоченным представителем наиболее многочисленной профсоюзной организации, если профсоюзные организации, участвовавшие в заключении коллективного договора, не договорились об ином порядке подписания коллективного договора;

в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров подписывать коллективный договор на согласованных условиях;

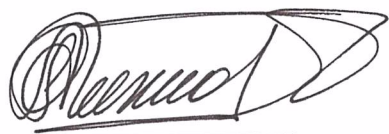
67.12. предусматривать в коллективных договорах порядок и сроки исполнения положений коллективного договора, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством или сверх размеров, предусмотренных законодательством, в случае невозможности их реализации в срок, определенный коллективным договором, по причинам экономического, производственного, организационного характер.

## ГЛАВА 9 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

68. Тарифное соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до заключения нового Тарифного соглашения, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

С согласия Сторон действие Тарифного соглашения может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Тарифного соглашения оформляется дополнительным соглашением к нему.

Изменения и дополнения могут вноситься в настоящее Тарифное соглашение только по взаимному согласию Сторон.



В случае реорганизации Сторон их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации.

69. Ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить содержание и срок исполнения принятых на себя обязательств.

70. Каждая из Сторон несет ответственность за реализацию Тарифного соглашения в пределах своих полномочий.

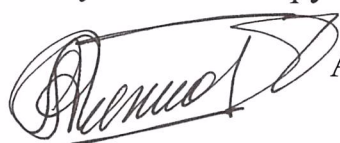
71. Отраслевой совет по трудовым и социальным вопросам осуществляет контроль за ходом выполнения Тарифного соглашения, участвует в разрешении разногласий, возникающих в ходе его выполнения.

72. Рассмотрение выполнения положений Тарифного соглашения проводится не реже одного раза в полугодие: по итогам года – не позднее апреля, по итогам полугодия – не позднее сентября.

73. Текст настоящего Тарифного соглашения доводится до сведения коллективов организаций в течение одного месяца с момента его подписания.

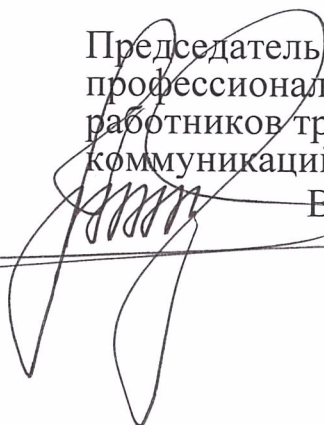
74. Право толкования положений настоящего Тарифного соглашения принадлежит Сторонам и реализуется на заседании Отраслевого совета по трудовым и социальным вопросам.

Министр транспорта  
и коммуникаций  
Республики Беларусь



А.А. Ляхнович  
14.10.2025

Председатель Белорусского  
профессионального союза  
работников транспорта и  
коммуникаций



В.Г. Федорович  
14.10.2025

Приложение  
к Тарифному соглашению между  
Министерством транспорта и  
коммуникаций Республики  
Беларусь и Белорусским  
профессиональным союзом  
работников транспорта и  
коммуникаций на 2025-2028 годы

**ПРЕДЕЛЬНЫЕ МАКСИМАЛЬНЫЕ ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ  
ТАРИФНОЙ СЕТКИ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ТАРИФНЫХ ОКЛАДОВ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ И ХОЛДИНГОВ\***

Списочная численность работающих, человек	Тарифные коэффициенты**									
	7,24	7,75	8,30	8,87	9,50	10,17	10,88	11,65	12,46	13,33
До 20	x									
21-100		x								
101-300			x							
301-600				x						
601-1200					x					
1201-2500						x				
2501-5000							x			
5001-10000								x		
10001-15000									x	
свыше 15000										x

\* за исключением бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

\*\* руководителям организаций, входящих в состав государственного объединения «Белорусская железная дорога», включая Начальника государственного объединения «Белорусская железная дорога», тарифные коэффициенты устанавливаются в заключаемых с ними трудовых договорах (контрактах) в иных размерах, не превышающих предельные максимальные тарифные коэффициенты.

