УТВЕРЖДЕНО
Приказ
Министра антимонопольного регулирования и торговли Республики Беларусь
11 ноября 2025 г. № 424

ОТРАСЛЕВАЯ ПРОГРАММА
по укреплению кадрового потенциала Министерства антимонопольного регулирования и торговли, организаций отраслей торговли, общественного питания и бытового обслуживания на 2026 - 2030 годы

Отраслевая программа по укреплению кадрового потенциала Министерства антимонопольного регулирования и торговли, организаций отраслей торговли, общественного питания и бытового обслуживания на 2026 - 2030 годы (далее – программа) направлена на создание целостной системы формирования и эффективного использования трудовых ресурсов, развитие трудового потенциала отрасли, общественного питания и бытового обслуживания населения, обеспечение ее кадровой безопасности.

Программа разработана в соответствии с Концепцией государственной кадровой политики Республики Беларусь, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 3 января 2024 г. № 1 (далее – Концепция 2024 года) и пунктом 1 комплекса мероприятий по реализации Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь на период до 2030 года, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10 апреля 2024 г. № 271.

Программа распространяется на центральный аппарат Министерства антимонопольного регулирования и торговли (далее – МАРТ, министерство), территориальные органы МАРТ по областям и г.Минску и входящие в систему МАРТ открытое акционерное общество «Белорусская универсальная товарная биржа», принадлежащие Республике Беларусь акции которого переданы в управление МАРТ (далее – Биржа), главные управления (управление) торговли и услуг областных исполнительных комитетов и Минского городского исполнительного комитета[1] (далее – главные управления). Главные управления предоставляют информацию с учетом сведений, полученных от организаций отраслей торговли, общественного питания

[1] В соответствии с пунктом 3 Положения о Министерстве антимонопольного регулирования и торговли Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 6 сентября 2016 г. № 702.

и бытового обслуживания населения, расположенных на соответствующих территориях областей и г. Минска (далее – организации отрасли).

В кадровый состав МАРТ входят государственные гражданские служащие и работники, которые обеспечивают деятельность министерства и осуществляют его техническое обслуживание.

Кадровая политика МАРТ направлена на обеспечение стабильности деятельности системы министерства на основе развития кадрового потенциала и совершенствования форм и методов подбора кадров, повышения эффективности работы с кадрами.

Также приоритетными задачами МАРТ являются:

воспитание культуры ответственности каждого работника за свои квалификацию, качество работы, принимаемые решения, производительность труда и общий результат;

воспитание молодежи в духе патриотизма, преданности интересам Республики Беларусь и стимулирование реализации потенциала молодежи в интересах белорусского общества.

При формировании кадрового состава МАРТ имеет место сочетание опытных, высокопрофессиональных работников и молодых специалистов.

С учетом требований Концепции 2024 года основными задачами работы с кадрами в МАРТ являются:

анализ состояния работы с кадрами (по возрасту, полу, образованию, в том числе дополнительным уровням образования, количеству молодых работников в возрасте до 31 года и работников, достигших общеустановленного пенсионного возраста (мужчины – 63 года, женщины – 58 лет), способы подбора кадров, потребность в трудовых ресурсах, причины текучести кадров);

анализ состояния работы с резервами руководящих кадров, перспективным кадровым резервом, эффективность использования резервов (соотношение количества назначенных лиц с количеством назначенных непосредственно из резерва руководящих кадров);

анализ состояния профессионального развития работников МАРТ;

анализ своевременности проведения аттестации в МАРТ;

анализ проводимых мероприятий идеологической и патриотической направленности, включая анализ работы с молодыми работниками в возрасте до 31 года;

анализ работы по обеспечению кадровой безопасности МАРТ.

Большое значение придается МАРТ подготовке молодых кадров, овладению студентами практическими навыками и их подготовке к самостоятельной профессиональной деятельности и сотрудничеству с учебными заведениями республики по этим вопросам. В целях ускорения процесса профессионального становления молодых специалистов, лиц, впервые поступивших на государственную гражданскую службу,

приобретения ими необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, скорейшей адаптации в коллективе, в практику работы с кадрами в МАРТ внедрена система помощи молодым работникам, несущая в себе элементы наставничества.

Повышение профессионального уровня работников организовано приоритетно в Академии управления при Президенте Республики Беларусь. Кроме того, работники МАРТ активно принимают участие в обучающих семинарах, конференциях, лекциях, в том числе онлайн, в Российской Федерации.

Структура кадрового состава МАРТ характеризуется следующими данными:

обеспеченность кадровыми ресурсами в МАРТ высокая, количество вакансий – 9,8 %;

по половой принадлежности коллектив характеризуется преобладанием в трудовом коллективе женщин;

основное количество работников МАРТ приходится на возрастной промежуток от 30 до 50 лет;

все работники МАРТ (кроме столяра) имеют высшее образование, более 50 % работников прошли дополнительное обучение в магистратуре, аспирантуре и получили второе высшее образование на уровне переподготовки;

большинство работников МАРТ имеют общий трудовой стаж свыше 20 лет и стаж государственной службы от 11 лет до 20 лет;

в МАРТ высокая сменяемость кадров и большинство работников имеют стаж работы в министерстве до 10 лет.

За текущий период 2025 года в МАРТ, по сравнению с 2024 годом, имеется незначительное увеличение текучести кадров – количество уволенных работников на 1,2 % превышает количество принятых.

Основаниями увольнения работников трудоспособного возраста в 2025 году являлись:

выдвижение на вышестоящие должности в иные государственные органы (организации) и, соответственно, увольнение в порядке перевода к другому нанимателю;

выход в отставку;

истечение срока действия контракта (трудового договора);

увольнение по требованию работника;

соглашение сторон.

Молодые работники в возрасте до 31 года, в том числе молодые специалисты, расторгнувшие трудовой договор после истечения срока обязательной работы, как правило, увольнялись в связи с переходом на другую работу.

В отрасли торговли, общественного питания и бытового обслуживания населения по итогам 2024 года (согласно данным Национального статистического комитета на июль 2025 г.) занято 674 тысячи человек, что составляет 16,2 % от общей численности трудоспособного населения страны. Большинство работников в этой отрасли – женщины (66,6 %), а средний возраст составляет 39,8 лет.

Более 30 % работников отрасли торговли, общественного питания и бытового обслуживания населения имеют высшее образование, среднее специальное образование имеют 26,8 %, профессионально-техническое образование – 29,3 %, среднее образование – 12,6 %, базовое образование – 0,6 %.

По данным государственного информационного ресурса «Реестр бытовых услуг Республики Беларусь», утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 24 июля 2014 г. № 371 (далее – реестр), бытовые услуги оказывают свыше 41 тысячи субъектов хозяйствования (из них 37,2 % – юридические лица и 62,8 % – индивидуальные предприниматели) более, чем в 32 тысячах объектах. Наиболее развита инфраструктура объектов бытового обслуживания в г. Минске (9236 объектов) и Минской области (4532). Наименьшее количество расположено в Гродненской (3458) и Могилевской (3382) областях.

На объектах бытового обслуживания населения, зарегистрированных в реестре, работает 140,6 тысяч человек, из них 12,8 тысяч человек работает в сельской местности.

В организациях отрасли совершенствуется система подбора и расстановки кадров, проведения мероприятий, направленных на изучение уровня профессиональной подготовки молодых работников, оценку результатов их служебной деятельности, профессиональных, личных и моральных качеств, разрабатываются способы мотивации работников для дальнейшего их служебного продвижения, принимаются меры по популяризации рабочих профессий в отрасли, осуществляется материальная поддержка работников.

Организациями отрасли проводится работа по подбору кадров путем уточнения потребности в молодых специалистах на 2026-2030 годы с внесением данных в установленном порядке в автоматизированную информационную систему «Подготовка прогнозных показателей приема и формирование органами государственного управления заказа на подготовку квалифицированных кадров».

Основным источником обеспечения организаций отрасли кадрами являются выпускники профессионально-технических и средних специальных учреждений образования. Учреждения образования заключают договоры с базовыми организациями отрасли в соответствии с Положением о порядке прогнозирования дополнительных потребностей

в молодых специалистах, рабочих, служащих, формирования заказа на их подготовку и установления контрольных цифр приема для получения профессионально-технического, среднего специального, высшего образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов[2], договоры о целевой подготовке согласно Положению о целевой подготовке специалистов, рабочих, служащих[3].

Базовые организации отрасли создают условия для прохождения учащимися учебной и преддипломной практики, производственного обучения.

Положительно зарекомендовавшие себя по результатам практики (производственного обучения) и при наличии положительной характеристики учреждения образования, отсутствии медицинских противопоказаний, обучающиеся приглашаются на работу, в том числе, в качестве молодых специалистов.

При приеме на работу за молодыми специалистами закрепляются наставники из числа опытных и грамотных работников организаций.

Для активного участия работников в жизни организаций отрасли немаловажное значение приобретает проведение целенаправленной работы по их профессиональному самосовершенствованию.

В организациях отрасли работники направляются на курсы повышения квалификации, переобучение, тренинги, семинары, круглые столы, в том числе за счет средств нанимателей. Для них организовываются диалоговые площадки по разным направлениям деятельности, стажировки, профессиональное обучение по образовательным программам дополнительного образования на рабочем месте без отрыва от производства, проводятся занятия поставщиков с работниками торгового зала по вопросам: основные направления коллекции, сырье и качество предлагаемой продукции галантерейных, обувных товаров, парфюмерной продукции, ювелирных изделий и др. Проводится обучение для работников, касающееся изменений в законодательстве Республики Беларусь, появления новых видов мошенничества в банковской сфере и методов борьбы с ними и др.

В организациях отрасли работникам предоставляются гарантии согласно трудовому законодательству. Помимо гарантий, предусмотренных законодательством, в соответствии с локальными актами нанимателя, коллективными договорами работникам предоставляются дисконтные карты на покупку продуктов в магазинах, льготное питание в объектах общественного питания по себестоимости продуктов, иные льготы.

[2 и 3] Положения утверждены постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 августа 2022 г. № 572.

Информация о профессиональных достижениях работников, а также о мероприятиях, проводимых с участием молодых работников на местах, размещается в районных средствах массовой информации, социальных сетях.

№ п/п	Наименование мероприятий	Форма реализации	Ответственные исполнители	Сроки исполнения
РАЗДЕЛ I. ПРОГНОЗ ПОТРЕБНОСТИ В ТРУДОВЫХ РЕСУРСАХ, ПОДБОР КАДРОВ				
1.	Оценка кадрового потенциала работников[3]	Анализ[4] кадрового состава работников по следующим критериям: штатная численность работников, всего штатных единиц; штатная численность государственных гражданских служащих; фактическая численность[5], всего работников; фактическая численность государственных гражданских служащих; количество вакантных должностей и количество работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет (на дату окончания отчетного периода); сведения об уровне образования (количество работников, имеющих высшее, среднее специальное, профессионально-техническое образование); распределение работников по возрасту[6]; сведения о работниках, достигших пенсионного (предпенсионного) возраста[7]; сведения о стаже государственной службы, стаже работы в организации[8]; сведения о количестве принятых и уволившихся работников, в том числе молодых специалистов[9];	МАРТ, Биржа, главные управления, организации отрасли	ежегодно

[3] Информация предоставляется в свободной форме (могут использоваться рекомендуемые МАРТ формы – доводятся после утверждения программы).

[4]Анализ проводится по отношению к предыдущему календарному году с указанием сведений за два календарных года (отчетный и предыдущий).

[5]Анализ проводится исходя из численности фактически работающих работников.

[6] С указанием общего количества работников (с градацией по возрасту–до 31 года, от 32 до 40 лет, от 41 до 50 лет, от 51 до 60 лет, свыше 60 лет), в том числе в процентном соотношении к численности фактически работающих работников.

[7] С указанием количества работников, достигших пенсионного возраста на начало календарного года, следующим за отчетным периодом, процентного соотношения количества работников, достигших пенсионного возраста, к численности фактически работающих работников, а также количества работников, которые достигнут пенсионного возраста на конец календарного года, следующим за отчетным периодом.

[8] С градацией по возрасту–до 31 лет, от 32 до 40 лет, от 41 до 50 лет, от 51 до 60 лет, свыше 60 лет.

[9] С указанием процентного соотношения к численности фактически работающих работников, и оснований увольнения.

		анализ причин увольнения работников		
2.	Прогноз потребности в трудовых ресурсах	Анализ потребности в трудовых ресурсах с высшим, средним специальным и профессионально-техническим образованием на перспективу (10 лет) в порядке, установленном Положением о порядке прогнозирования дополнительных потребностей в молодых специалистах, рабочих, служащих, формирования заказа на их подготовку и установления контрольных цифр приема для получения профессионально-технического, среднего специального, высшего образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 августа 2022 г. № 572 (далее – Положение). Внесение уточненных данных в автоматизированную информационную систему «Подготовка прогнозных показателей приема и формирование органами государственного управления заказа на подготовку квалифицированных кадров» (далее – АИС)	МАРТ, Биржа, организации отрасли	ежегодно, в сроки, установленные Положением
		Формирование заказа на подготовку кадров с использованием АИС и представление сформированного заказа в Министерство образования (для МАРТ с учетом сведений Биржи) и областные исполнительные комитеты (Минский городской исполнительный комитет) (для организаций отрасли)	МАРТ, Биржа, организации отрасли	ежегодно, в сроки, установленные Положением
3.	Мероприятия по комплектованию кадрами	Подбор кандидатов на вакантные должности из числа: студентов выпускных курсов после прохождения ими практики, изучения их потенциальных возможностей, выявления наиболее подготовленных кандидатов,	МАРТ, Биржа, главные управления, организации отрасли	постоянно

		способных решать поставленные перед нанимателем задачи; выпускников учреждений образования, направляемых на работу в качестве молодых специалистов на основании договоров (заявок), заключенных с учреждениями образования; работников, включенных в резерв руководящих кадров, перспективный кадровый резерв; работников организации путем внутренних ротаций в пределах одного нанимателя; работников иных государственных органов и организаций (эксклюзивный поиск высокопрофессиональных специалистов); лиц, желающих работать у нанимателя (рассмотрение поступивших к нанимателю резюме); проведение профориентационной работы на перспективу с потенциальными абитуриентами		
		Оценка соответствия кандидатов для замещения вакантных должностей требованиям, установленным законодательством: государственных гражданских служащих – законодательству о государственной службе, квалификационным характеристикам и иным требованиям, установленным Единым квалификационным справочником должностей служащих «Государственные гражданские должности»; по иным должностям служащих (профессиям рабочих) – требованиям Трудового кодекса Республики Беларусь, Единого квалификационного справочника должностей «Должности служащих для всех видов деятельности», Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, профессиональных стандартов	МАРТ, Биржа, главные управления, организации отрасли	постоянно

		Собеседование с кандидатами	МАРТ, Биржа, главные управления, организации отрасли	постоянно
4.	Мероприятия по трудоустройству	Проведение в отношении кандидатов на должности в порядке, установленном законодательством, проверок, квалификационного экзамена (для лиц, впервые поступающих на государственную гражданскую службу), направление запросов на характеристики	МАРТ, Биржа, организации отрасли	постоянно
		Оформление работника на работу, ознакомление с должностной (рабочей) инструкцией по занимаемой им должности (выполняемой работе), правилами внутреннего трудового распорядка, положением о материальном стимулировании, иными локальными правовыми актами нанимателя, проведение инструктажей по охране труда и пожарной безопасности, внесение сведений о работниках в электронные системы по работе с кадрами (при их наличии)	МАРТ, Биржа, организации отрасли	постоянно
		Оказание содействия работникам в решении жилищных и бытовых вопросов, в том числе по ходатайству нанимателя	МАРТ, Биржа, организации отрасли	постоянно
5.	Мероприятия, направленные на сохранение кадрового потенциала и повышение престижности профессий в организациях отрасли	Популяризация профессий работников организаций отрасли с использованием средств массовой информации (социальная реклама, бегущая строка, др.), посредством проведения встреч и совместных мероприятий в учреждениях образования	организации отрасли с привлечением отраслевых профсоюзов (при необходимости)	проведение соответствующих мероприятий не реже раза в полугодие
		Обсуждение с профсоюзными объединениями дополнительных гарантий для работников, выполнение тарифных соглашений, коллективных договоров	МАРТ, Биржа, главные управления, организации отрасли	ежеквартально

		Организация обучающих семинаров, профессиональных тренингов по вопросам компетенции	МАРТ, главные управления, организации отрасли	проведение соответствующих мероприятий не реже раза в полугодие
		Проведение конкурсов профессионального мастерства с участием молодых работников	организации отрасли с привлечением отраслевых профсоюзов (при необходимости)	ежегодно
		Организация мониторинга кадрового обеспечения с последующим принятием мер по устранению выявленных проблем	МАРТ, Биржа, главные управления (внесение предложений по кадровому мониторингу в соответствующий областной исполнительный комитет (Минский городской исполнительный комитет), организации отрасли	раз в полугодие
		Анализ категорий профессий, востребованных организациями отрасли	МАРТ, Биржа, организации отрасли	постоянно
		Проработка вопроса о разработке мероприятий ранней профориентационной работы среди учащихся учреждений среднего образования	организации отрасли	при наличии необходимости
		Взаимодействие с учреждениями образования по разработке (корректировке, если имеются) программ по наиболее востребованным рабочим профессиям для организаций отрасли	организации отрасли	при наличии необходимости

		Изучение заинтересованности организаций отрасли на территории соответствующей области (г.Минска): в получении работниками образования с присвоением двух квалификаций одновременно;	главные управления, организации отрасли	при наличии необходимости
		в изменении наименований должностей на соответствующие современным требованиям по выполняемым функциональным обязанностям. Внесение по результатам изучения предложений в МАРТ.	главные управления, организации отрасли	при наличии необходимости
		Внесение в МАРТ предложений об участии представителей отрасли торговли, общественного питания и бытового обслуживания в процессе обучения профессиям, востребованным в указанных отраслях.	главные управления, организации отрасли	при наличии необходимости
РАЗДЕЛ II. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С РУКОВОДЯЩИМИ КАДРАМИ, КОМПЛЕКТОВАНИЕ РЕЗЕРВА РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ, ПЕРСПЕКТИВНОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА				
6.	Организация работы с кадровым реестром, комплектование резерва руководящих кадров, перспективного кадрового резерва, его использование, обновление и анализ работы с ним	Формирование и поддержание в актуальном состоянии кадрового реестра МАРТ	МАРТ	постоянно
		Участие в формировании кадровых реестров областных, Минского городского, городских (городов областного подчинения), районных исполнительных комитетов, местных администраций районов в городах	главные управления, организации отрасли	постоянно
		Организация работы по обновлению резерва кадров на руководящие должности, включенные в кадровый реестр Главы государства Республики Беларусь	МАРТ, Биржа	ежегодно, ноябрь
		Внесение в Совет Министров Республики Беларусь предложений по кандидатурам на должности, включенные в кадровый реестр Главы государства Республики Беларусь	МАРТ	ежегодно, ноябрь-декабрь

		Обновление перспективного кадрового резерва из числа молодых работников в возрасте до 31 года, анализ профессионального развития и карьерного движения лиц, состоящих в перспективном кадровом резерве, предоставление информации о лицах, включенных в перспективный кадровый резерв в установленном законодательством порядке	МАРТ, Биржа, организации отрасли	ежегодно, март-апрель, октябрь
		Организация работы по отбору в резерв руководящих кадров кандидатов, способных по своим деловым и личностным качествам к замещению руководящих должностей	МАРТ, Биржа, организации отрасли	ежегодно, январь – март
		Обновление, участие в обновлении резерва руководящих кадров	МАРТ, Биржа, организации отрасли	ежегодно, до 1 апреля
		Подготовка Плана мероприятий по работе с резервом руководящих кадров на календарный год	МАРТ, Биржа, организации отрасли	ежегодно, до 1 апреля
		Электронный учет руководящих кадров по должностям, включенным в кадровый реестр Главы государства Республики Беларусь и их резерва, кадровый реестр МАРТ, в автоматизированной информационной системе электронного учета руководящих кадров «Резерв»	МАРТ	постоянно
		Учет резерва руководящих кадров по должностям, включенным в кадровый реестр МАРТ, перспективный кадровый резерв	МАРТ	постоянно
		Учет резерва руководящих кадров, перспективного кадрового резерва	Биржа, организации отрасли	постоянно

РАЗДЕЛ III. АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ				
7.	Проведение аттестации работников	Анализ лиц, подлежащих аттестации в течение календарного года	МАРТ, Биржа, организации отрасли	в сроки, установленные законодатель-ством об аттестации, но не реже одного раза в три года
		Подготовка приказа о проведении аттестации, в том числе утверждение состава аттестационной комиссии, порядка, сроков и графика проведения аттестации		
		Ознакомление работников с приказом о проведении аттестации		
		Подготовка аттестационных характеристик, справок - объективок и иных документов к аттестации, рекомендаций аттестуемым работникам с учетом развития их профессионального потенциала и закрепления на рабочих местах		
		Проведение аттестации		
		Ознакомление работников с аттестационными листами		
		Подготовка протоколов по результатам проведения аттестации		
		Подготовка приказа об утверждении результатов аттестации		
РАЗДЕЛ IV. ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И СТАЖИРОВКА КАДРОВ				
8.	Подготовка, переподготовка, повышение квалификации и стажировка кадров	Внесение предложений в Академию управления при Президенте Республики Беларусь (далее – Академия управления) по работникам, планируемых к обучению в рамках государственного заказа	МАРТ	ежегодно сентябрь-октябрь, апрель

		Внесение предложений в облисполкомы и Минский горисполком по работникам главных управлений, планируемым к обучению в рамках государственного заказа в Академии управления	главные управления	ежегодно сентябрь-октябрь, апрель
		Направление на обучение работников (подготовка, переподготовка, повышение квалификации) в Академии управления в рамках государственного заказа	МАРТ	ежегодно
		Повышение квалификации в соответствии с занимаемой должностью и осуществлением должностных обязанностей за счет средств нанимателя	МАРТ, Биржа, организации отрасли	ежегодно
		Проведение внутреннего обучения работников по направлениям деятельности (с возможным участием специалистов иных государственных органов, организаций)	МАРТ, Биржа, организации отрасли	ежегодно
		Участие в семинарах, иных мероприятиях по работе с кадрами	МАРТ, главные управления	ежегодно
РАЗДЕЛ V. МЕРОПРИЯТИЯ С МОЛОДЫМИ РАБОТНИКАМИ В ВОЗРАСТЕ ДО 31 ГОДА				
9.	Работа с молодыми работниками в возрасте до 31 года, в том числе с молодыми специалистами, направленная на сохранение трудовых отношений с нанимателем	Подбор кандидатур молодых работников в возрасте до 31 года (далее – молодые работники) с учетом характеристик с прежних мест работы (учебы), состояния здоровья, рекомендаций, в том числе по результатам прохождения преддипломной практики студентами выпускных курсов учреждений высшего образования	МАРТ, Биржа, организации отрасли	постоянно
		Проведение работы по выявлению, отбору и подготовке молодежных лидеров, формированию у них управленческих компетенций и основ	МАРТ, Биржа, организации отрасли	постоянно

		государственного мышления		
		Использование института наставничества	Биржа, главные управления, организации отрасли	постоянно
		Включение в резерв руководящих кадров, перспективный кадровый резерв, молодых работников, проработавших не менее 1 года, и проявивших необходимые деловые и личностные качества, не имеющих дисциплинарных взысканий и иных мер ответственности	МАРТ, Биржа, организации отрасли	постоянно
		Направление молодых работников, состоящих в резерве руководящих кадров, перспективном кадровом резерве на подготовку и переподготовку в Академию управления в соответствии с государственным заказом	МАРТ	постоянно
		Направление молодых работников, состоящих в перспективном кадровом резерве на повышение квалификации в Академию управления за счет средств нанимателя	Биржа, организации отрасли	постоянно
		Направление молодых работников на повышение квалификации (обучение, участие в семинарах, тренингах) в иные учреждения образования, участие в обучающих семинарах, включая внутреннее обучение, повышение квалификации в соответствии с должностными обязанностями	МАРТ, Биржа, организации отрасли	постоянно
		Предоставление дополнительных гарантий и компенсаций молодым работникам, продолжающим работу после окончания срока обязательной отработки, за счет средств нанимателей	Биржа, организации отрасли	постоянно
		Проведение среди молодежи конкурсов профессионального мастерства, конкурсов молодежных инициатив	Биржа, организации отрасли	ежегодно

		Активное привлечение молодых работников к участию в общественных, спортивных и корпоративных мероприятиях	МАРТ, Биржа, главные управления, организации отрасли	постоянно
РАЗДЕЛ VI. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОДДЕРЖАНИЮ В КОЛЛЕКТИВАХ ЗДОРОВОГО МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА				
10.	Общественные, спортивные (туристические) и корпоративные мероприятия	Организация и проведение мероприятий, приуроченных к знаковым событиям в истории Республики Беларусь	МАРТ, Биржа, главные управления, организации отрасли с привлечением отраслевых профсоюзов (при необходимости)	ежегодно
		Участие работников в республиканском субботнике	МАРТ, Биржа, главные управления, организации отрасли	ежегодно
		Участие работников во внерабочее время в мероприятиях спортивной и туристической направленности (соревнованиях, спартакиадах, слетах, походах, поездках)	МАРТ, Биржа, главные управления, организации отрасли с привлечением отраслевых профсоюзов (при необходимости)	ежегодно
		Поздравление с государственными праздниками бывших работников организации	МАРТ, Биржа, главные управления, организации отрасли с привлечением отраслевых профсоюзов (при необходимости)	ежегодно
		Проведение новогодних корпоративных вечеров, корпоративных командных спортивных мероприятий, праздничных концертов, посвященных государственным праздникам Республики Беларусь (в том числе силами работников организаций)	МАРТ, Биржа, главные управления, организации отрасли с привлечением отраслевых профсоюзов (при необходимости)	ежегодно
		Проведение мероприятий для детей работников организаций	МАРТ, Биржа, главные управления, организации отрасли с привлечением отраслевых профсоюзов (при необходимости)	ежегодно

РАЗДЕЛ VII. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ				
11.	Взаимодействие с Белорусским профессиональным союзом работников торговли, потребительской кооперации и предпринимательства и Белорусским профессиональным союзом работников жилищно-коммунального хозяйства и сферы обслуживания (далее – отраслевые профсоюзы) и общественным объединением «Белорусский республиканский союз молодежи» (далее – ОО «БРСМ»)	Создание первичных ячеек отраслевых профсоюзов и ОО «БРСМ»	МАРТ, Биржа, главные управления, организации отрасли	постоянно
		Проведение работы по включению вновь принимаемых работников в состав первичных профсоюзных организаций и первичных организаций ОО «БРСМ»	МАРТ, Биржа, главные управления, организации отрасли	постоянно
		Проведение совместно с отраслевыми профсоюзами анализа проблемных вопросов, существующих в организациях отрасли, при работе с кадрами	главные управления, организации отрасли	постоянно
		Участие в благотворительных акциях, проводимых областными (г.Минска) отраслевыми профсоюзами	МАРТ, Биржа, главные управления, организации отрасли	постоянно
		Участие в мероприятиях и патриотических акциях, проводимых ОО «БРСМ»	МАРТ, Биржа, главные управления, организации отрасли	постоянно
		Участие работников организаций отрасли в культурных и спортивных мероприятиях, проводимых первичными профсоюзными организациями и областными (г.Минска) отраслевыми профсоюзами, туристических мероприятиях ОО «БРСМ»	МАРТ, Биржа, главные управления, организации отрасли	постоянно
		Включение работников ОО «БРСМ» в резерв руководящих кадров (по согласованию с ОО «БРСМ»)	МАРТ, главные управления, организации отрасли	ежегодно до 1 апреля при пересмотре резервов руководящих кадров

РАЗДЕЛ VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ				
12.	Мероприятия, направленные на обеспечение кадровой безопасности организации	Проведение мероприятий по минимизации негативных факторов на внешнем контуре организации: принятие мер по недопущению оттока профессиональных кадров; анализ непосредственными руководителями психологического климата в коллективе среди подчиненных работников, принятие мер по минимизации профессионального выгорания. Проведение мероприятий по недопущению любого негативного поведения работников при выполнении трудовых обязанностей, в том числе: токсичное отношение к коллегам; дискредитация нанимателя (в любым формах, в том числе посредством глобальной сети Интернет); имитация работы, отказ от работы; нарушение норм служебной этики; шантаж увольнением для достижения личных целей. Поддержка работников в случаях длительной болезни самого работника, смерти близких родственников работника, возникновения форс-мажорных обстоятельств (пожар, наводнение, иных), других сложных личных ситуациях. Обеспечение трудовой и исполнительской дисциплины, контроль за ее соблюдением.	МАРТ, Биржа, главные управления, организации отрасли	постоянно
РАЗДЕЛ IX.ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ С НАНИМАТЕЛЕМ				
13.	Мероприятия, проводимые нанимателем, для получения обратной связи с работниками	Проведение нанимателем встреч с коллективом работников с целью обсуждения рабочих и общественных вопросов, получения работниками возможности задать вопросы нанимателю.	МАРТ, Биржа, главные управления, организации отрасли	постоянно

		Обратная связь при увольнении (проведение беседы с увольняющимся работником, заполнение им анкеты при увольнении).		