

УТВЕРЖДЕНО

Постановление  
Президиума Совета  
Федерации профсоюзов  
Беларуси  
26.08.2016 № 298

## РЕКОМЕНДАЦИИ И МАТЕРИАЛЫ

по вопросам коллективно-  
договорного регулирования

### Цель, принципы и основа для заключения коллективного договора

1. Методические рекомендации и материалы разработаны на основе Конституции Республики Беларусь, Трудового кодекса Республики Беларусь, Закона Республики Беларусь "О профессиональных союзах", других нормативных правовых актов и устанавливают примерный порядок ведения коллективных переговоров по заключению, изменению и дополнению коллективного договора, контроля за его исполнением, а также возбуждения и разрешения коллективных трудовых споров о неисполнении условий коллективного договора.

2. Методические рекомендации предназначены для использования в практической работе профсоюзными комитетами организаций любых организационно-правовых форм.

3. Коллективно-договорное регулирование отношений между нанимателем и работниками осуществляется непосредственно в организациях.

4. Целью принятия коллективного договора является обеспечение социально-экономической защиты работников через установление соответствующего уровня оплаты труда, полной и продуктивной занятости, здоровых и безопасных условий труда, эффективной, прибыльной работы организации.

5. Коллективный договор – это **локальный нормативный правовой акт**, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работающими у него работниками (часть первая статьи 361 Трудового кодекса Республики Беларусь).

6. Коллективный договор позволяет устанавливать дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обеспечении работников организации, гарантиях и компенсациях, предоставляемых Нанимателем.

7. Коллективный договор регулирует трудовые и связанные с ними отношения между работниками и Нанимателем на основе норм, установленных в нормативных правовых актах, в Генеральном, тарифном и местном соглашениях.

8. Основными принципами социального партнерства при заключении коллективного договора согласно статье 353 Трудового кодекса Республики Беларусь являются:

- 8.1. равноправие сторон;
- 8.2. соблюдение норм законодательства;
- 8.3. полномочность принятия обязательств;
- 8.4. добровольность принятия обязательств;
- 8.5. учет реальных возможностей принятия реальных обязательств;
- 8.6. обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;
- 8.7. отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- 8.8. взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации.

### **Стороны коллективного договора**

9. В соответствии со статьей 363 Трудового кодекса Республики Беларусь сторонами коллективного договора являются работники организации в лице соответствующего профессионального союза и Наниматель или уполномоченный им представитель.

10. Представительство интересов работников согласно части первой статьи 354 Трудового кодекса Республики Беларусь могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства. Так как действующим законодательством не установлены иные представительные органы работников, представлять интересы работников имеют право только профсоюзы.

11. Представительство интересов работников не могут осуществлять руководитель организации и его заместители. Кроме этого следует учесть, что согласно части третьей статьи 356 Трудового кодекса Республики Беларусь не допускается ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров от имени работников органами, созданными или финансируемыми нанимателями, а также лицами, представляющими Нанимателя.

В случае если председатель профсоюзного комитета одновременно является заместителем руководителя организации, то ведение коллективных переговоров и подписание коллективного договора необходимо поручить заместителю председателя или иному члену Профкома.

12. Представителями интересов Нанимателя в соответствии со статьей 355 Трудового кодекса Республики Беларусь выступают руководитель организации или лица, уполномоченные учредительными

документами организации или локальными нормативными правовыми актами этих организаций.

### **Порядок ведения коллективных переговоров**

13. В соответствии со статьей 356 Трудового кодекса Республики Беларусь представительные органы работников и нанимателей как стороны коллективных трудовых отношений вправе участвовать в коллективных переговорах и выступать инициатором коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению коллективного договора.

14. Действующим законодательством сторонам предоставлено право самим определять время начала коллективных переговоров, а, следовательно, и подготовки проекта нового коллективного договора. При этом профсоюзам следует иметь ввиду, что для обеспечения наиболее полной защиты трудовых и социально-экономических прав работников необходимо определить время начала переговоров с таким расчетом, чтобы окончательно согласовать проект коллективного договора и заключить новый договор можно было до окончания срока действующего коллективного договора.

15. Каждая сторона коллективных трудовых отношений имеет право направить другой стороне письменное требование о проведении коллективных переговоров по заключению коллективного договора, которые другая сторона обязана начать в семидневный срок (статья 357 Трудового кодекса Республики Беларусь). Коллективные переговоры могут быть начаты в иной срок по соглашению сторон. Примерная форма требования приведена в приложении 1.

16. Статья 357 Трудового кодекса Республики Беларусь предусматривает, что для ведения коллективных переговоров стороны на равноправной основе создают комиссию из равного числа уполномоченных представителей сторон.

17. Количество представителей от каждой из сторон переговоров устанавливается по взаимной договоренности сторон. Количество представителей от каждой стороны должно быть, как правило, не менее трех человек.

18. Персональный состав комиссии по коллективным переговорам от профсоюза утверждается на заседании профсоюзного комитета. Пример оформления протокола заседания профсоюзного комитета приведен в приложении 2.

19. Руководитель организации в свою очередь издает приказ о назначении представителей Нанимателя в комиссию по коллективным переговорам.

20. Выписка из протокола заседания профсоюзного комитета и копия приказа по организации будут являться документами, подтверждающими полномочия сторон на ведение коллективных переговоров.

21. На первой встрече представители сторон договариваются о регламенте переговоров, обмениваются информацией, оговаривают функции председательствующего, порядок ведения протокола и другие процедурные вопросы.

22. На заседаниях комиссии функции председательствующего выполняют поочередно сопредседатели сторон коллективных переговоров.

23. На последующих встречах представители сторон рассматривают проект коллективного договора, разъясняют и уточняют свои позиции по проекту. Если в ходе переговоров возникают разногласия по каким-либо вопросам, каждая сторона вправе взять перерыв для дополнительного изучения вопроса и поиска компромиссных решений.

При этом следует иметь в виду, что согласно статье 357 Трудового кодекса Республики Беларусь стороны не имеют права прекратить коллективные переговоры в одностороннем порядке.

24. Каждое заседание комиссии обязательно протоколируется. Пример оформления протокола заседания комиссии приведен в приложении 3.

25. Профсоюзному комитету целесообразно подготовить свой вариант проекта коллективного договора, взяв за основу нормы Генерального, тарифного и местного соглашений и действующий в организации коллективный договор. В коллективном договоре рекомендуется непосредственно закреплять гарантии, предусмотренные в названных соглашениях, а также предусматривать работникам дополнительные трудовые и социально-экономические гарантии по сравнению с нормами Генерального, тарифного и местного соглашений. Следует избегать закрепления гарантий с использованием конструкций "наниматель может" и подобных им или с оговорками "при наличии финансовых возможностей", "при наличии средств" и т.п.

26. Процесс разработки проекта и заключения коллективного договора, как правило, состоит из следующих основных этапов:

26.1. проведение разъяснительной работы в структурных подразделениях о значении коллективного договора, о необходимости активного участия работников в поддержке своих представителей при отстаивании ими прав и интересов работников;

26.2. организация сбора предложений от работников (по оплате труда, условиям труда и т. д.);

26.3. анализ и систематизация поступивших предложений работников;

26.4. подготовка проекта коллективного договора;

26.5. обсуждение проекта коллективного договора работниками организации;

26.6. доработка проекта коллективного договора по результатам обсуждения;

26.7. проведение коллективных переговоров по проекту коллективного договора;

26.8. одобрение коллективного договора на собрании (конференции) работников организации;

26.9. подписание коллективного договора.

Примерный план мероприятий по подготовке, ведению переговоров и принятию коллективного договора приведен в приложении 4.

27. В соответствии со статьей 368 Трудового кодекса Республики Беларусь проект коллективного договора обсуждается сторонами в определенном ими порядке, а также может публиковаться в печати.

28. Целесообразно, чтобы все работники (в соответствии со сферой действия договора) приняли участие в обсуждении проекта коллективного договора, поскольку его нормы и положения касаются каждого из них. Для этого следует организовать обсуждение проекта коллективного договора во всех структурных подразделениях организации.

29. Наниматель обязан обеспечить представителям работников возможность доведения разработанного проекта коллективного договора до каждого члена коллектива.

30. При необходимости следует проанализировать результаты финансово-хозяйственной деятельности организации, перспективы ее развития. Для этого следует запросить у Нанимателя необходимую информацию, которую согласно части четвертой статьи 357 Трудового кодекса Республики Беларусь наниматель обязан представить. Право профсоюзов на получение от нанимателей информации закреплено также в статье 20 Закона Республики Беларусь "О профессиональных союзах".

31. После обсуждения проекта договора профком дорабатывает его с учетом поступивших замечаний и предложений и представляет в комиссию по ведению коллективных переговоров.

32. После проведения представителями сторон коллективных переговоров по проекту коллективного договора он направляется для проведения его предварительной экспертизы на предмет соответствия положениям социально-партнерских соглашений более высокого уровня согласно схеме и порядку оценки, установленным постановлением Президиума Совета ФПБ от 29 июня 2016 г. № 238. После экспертизы проекта и его доработки по ее результатам (при необходимости) он вносится на одобрение собрания (конференции) работников организации.

33. Целесообразно проект нового коллективного договора выносить на собрание (конференцию) с одновременным подведением итогов выполнения действующего коллективного договора, срок действия которого истекает.

34. Одновременно на собрание (конференцию) выносятся и все разногласия сторон по проекту коллективного договора для принятия

решения о достижении согласия или возбуждения коллективного трудового спора. Пример оформления протокола собрания (конференции) приведен в приложении 5.

35. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта стороны могут, при наличии соответствующего решения собрания (конференции), подписать коллективный договор по согласованным позициям, а неурегулированные разногласия могут быть по решению собрания (конференции) предметом дальнейших переговоров или разрешаться в соответствии с действующим законодательством (глава 36 Трудового кодекса Республики Беларусь).

36. Собрание работников организации считается полномочным, если на нем присутствовало более половины работников, а конференция работников организации – не менее двух третей делегатов. Коллективный договор считается одобренным, если за него проголосовало более 50% присутствующих на собрании (конференции).

### **Разрешение разногласий, возникающих в ходе коллективных переговоров**

37. При разработке проекта коллективного договора у сторон коллективных переговоров могут возникнуть разногласия по поводу включения тех или иных норм и положений в этот локальный нормативный правовой акт. Если стороны путем переговоров и поиска компромиссного, взаимовыгодного решения не смогут прийти к согласию, то возникает коллективный трудовой спор.

38. Согласно статье 377 Трудового кодекса Республики Беларусь коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений.

39. Возникшие разногласия между сторонами коллективных трудовых отношений превращаются в коллективный трудовой спор при наличии следующих условий:

39.1. если стороны не смогли их урегулировать путем коллективных переговоров;

39.2. если требования к нанимателю были утверждены на собрании (конференции) работников организации большинством голосов присутствующих;

39.3. если эти требования Наниматель отказывается удовлетворить (полностью или частично).

40. Сторонами коллективного трудового спора согласно статье 378 Трудового кодекса Республики Беларусь являются Наниматель

(наниматели, объединения нанимателей) и работники в лице их представительных органов.

41. В случае возникновения между сторонами коллективных трудовых отношений разногласий по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров требования Нанимателю утверждаются на собрании, конференции большинством голосов присутствующих работников (делегатов конференции). Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников, а конференция – не менее двух третей делегатов.

При этом в случае возникновения разногласий при заключении, изменении или дополнении коллективного договора требования работников выдвигаются по истечении одного месяца (или иного срока, определяемого сторонами коллективного договора) с начала ведения коллективных переговоров (статья 379 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Таким образом, можно еще раз обратить внимание на целесообразность представления на собрание (конференцию) работников вместе с проектом коллективного договора и всех разногласий по нему с Нанимателем. Именно собрание (конференция) правомочно решить, согласиться с Нанимателем или направить Нанимателю свои требования с целью, при их неудовлетворении, возбудить коллективный трудовой спор. Требования работников излагаются в письменной форме.

Наниматель обязан рассмотреть требования и в письменной форме не позднее чем в десятидневный срок со дня их получения уведомить о своем решении представительный орган работников и в трехдневный срок с даты отказа в удовлетворении всех или части требований – Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь о возникшем коллективном трудовом споре.

Коллективные трудовые споры рассматриваются:

- 1) примирительной комиссией;
- 2) с участием посредника;
- 3) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным (статья 379 Трудового кодекса Республики Беларусь).

42. В случае возникновения спорных вопросов о возможности удовлетворения Нанимателем обоснованных требований (части требований) профсоюзный комитет вправе направить предложения для рассмотрения собственнику или уполномоченному им органу.

43. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

44. Предпочтительнее, чтобы члены примирительной комиссии, были уже предварительно определены в коллективном договоре, а также предусмотрено освобождение их от основной работы с сохранением среднего заработка на время работы комиссии. Порядок создания и работы примирительной комиссии предусмотрены в статьях 380, 381 Трудового кодекса Республики Беларусь.

45. В протоколах заседаний примирительной комиссии необходимо отражать присутствие членов комиссии, избрание председательствующего, обсуждаемые вопросы, мнения сторон, результаты голосования, содержание решений по каждому требованию работников.

46. При несогласии с предложениями примирительной комиссии стороны по соглашению между ними могут обратиться к посреднику. Этот этап не является обязательным для сторон (это их право, но не обязанность). Порядок взаимоотношений с посредником определяется по соглашению между ним и сторонами коллективного трудового спора (статья 382 Трудового кодекса Республики Беларусь).

47. При недостижении согласия по разрешению коллективного трудового спора в примирительной комиссии либо с участием посредника коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже (статьи 382 и 383 Трудового кодекса Республики Беларусь).

### **Подписание и регистрация коллективного договора**

48. Завершающей стадией заключения коллективного договора является его подписание.

49. Согласно статье 369 Трудового кодекса Республики Беларусь коллективный договор подписывают уполномоченные представители сторон. Как правило, со стороны Нанимателя договор подписывает руководитель организации, со стороны работников (членов профсоюза) – председатель Профкома.

В соответствии с требованием этой же статьи должна быть подписана каждая страница коллективного договора.

50. Согласно статье 367 Трудового кодекса Республики Беларусь коллективный договор вступает в силу с момента подписания или со дня, который устанавливается сторонами.

51. В соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Республики Беларусь подписанный коллективный договор регистрируется в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

52. В соответствии со статьей 371 Трудового кодекса Республики Беларусь для регистрации коллективного договора Наниматель представляет в регистрирующий орган следующие документы:



52.1. заявление в письменной форме с просьбой о регистрации (с указанием наименования, юридического адреса, фамилии, имени, отчества руководителя организации), контактных телефонов лиц, подписавших от имени сторон коллективный договор; даты подписания договора; отрасли (по основному виду деятельности); формы собственности; общей численности работников организации и членов профсоюза; наименования вышестоящего профсоюзного органа);

52.2. коллективный договор, каждая страница которого подписана уполномоченными представителями сторон, в количестве, соответствующем числу заключивших его сторон плюс один экземпляр – для регистрирующего органа;

52.3. копии документов, подтверждающих полномочия сторон на подписание коллективного договора.

На практике встречаются случаи проставления печатей организации на подписи сторон, что не является нарушением, однако и не является обязательным требованием.

53. Все необходимые для регистрации документы рекомендуется направлять в регистрирующий орган в течение двух недель со дня подписания коллективного договора.

54. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Беларусь для его заключения (статья 372), то есть если коллективный договор одобрен на собрании (конференции) работников организации, то и изменения и дополнения в него должны вноситься после их одобрения на собрании (конференции), если иное не было определено решением собрания (конференции) при заключении коллективного договора.

## **Сфера и срок действия коллективного договора**

55. Согласно части первой статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь коллективный договор распространяется на Нанимателя и всех работников, от имени которых он заключен.

56. Коллективный договор, заключенный со стороны работников соответствующим профсоюзом, получившим полномочия на его заключение только от работников организации – членов профсоюза, может включать норму о распространении его действия только на работников – членов профсоюза.

57. В некоторых организациях часть работников не являются членами профсоюза или работники могут являться членами нескольких профсоюзов. Согласно части второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых и

др.), при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме, а также при условии вынесения сторонами коллективного договора решений (совместного решения) о распространении действия договора на работника, изъявившего такое желание (данное условие необходимо включить в коллективный договор).

58. В соответствии со статьей 367 Трудового кодекса Республики Беларусь коллективный договор заключается на срок, который определяют стороны, но не менее чем на один год и не более чем на три года, и вступает в силу с момента подписания или со дня, который устанавливается сторонами, и действует до заключения нового коллективного договора, если в нем не предусмотрено иное.

### **Контроль за выполнением коллективного договора**

59. Согласно статье 375 Трудового кодекса Республики Беларусь контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а также профсоюзами в порядке, установленном законодательными актами.

60. Согласно статье 374 Трудового кодекса Республики Беларусь информирование работников о выполнении коллективного договора производится в сроки, установленные в коллективном договоре, но не реже одного раза в полугодие.

61. Целесообразно вопросы контроля за исполнением коллективного договора возложить на созданную в организации комиссию по ведению коллективных переговоров по его заключению.

62. Комиссия отслеживает ход выполнения коллективного договора, информирует стороны о положении дел, ежеквартально подводит итоги выполнения, которые в дальнейшем рассматриваются на расширенных заседаниях Профкома с участием Нанимателя, а один раз в год – на собрании (конференции) работников организации.

По результатам подведения итогов выполнения коллективного договора в организации составляется акт о выполнении коллективного договора (далее – Акт). Акт является основным документом, свидетельствующим о результатах работы по выполнению сторонами обязательств коллективного договора, посредством которого работники информируются о его выполнении. Акт подписывается председателями (сопредседателями) комиссии от Нанимателя и Профкома, после чего рассматривается и утверждается на расширенном заседании Профкома, собрании (конференции). Примерная форма Акта представлена в приложении 6.

63. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую информацию. Согласно части второй статьи 463 Трудового кодекса Республики Беларусь для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы имеют право

запрашивать и получать необходимую для этого информацию от Нанимателя, государственных органов.

64. Согласно статье 16 Закона Республики Беларусь "О профессиональных союзах" профсоюзы вправе осуществлять общественный контроль за выполнением коллективного договора.

При осуществлении общественного контроля в форме проведения проверок за выполнением коллективного договора правовые и технические инспекторы труда профсоюзов имеют право требовать от стороны коллективного договора устранения выявленных нарушений коллективного договора посредством направления представления об устранении этих нарушений, которое обязательно для исполнения (пункт 23 Положения о порядке осуществления общественного контроля профессиональными союзами, их организационными структурами, объединениями таких союзов и их организационными структурами в форме проведения проверок, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 6 мая 2010 г. № 240 "Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами"). О принятом решении сторона, получившая представление, обязана письменно информировать в указанный срок соответствующий профсоюз.

При осуществлении общественного контроля в формах, не связанных с проведением проверок, за выполнением коллективного договора профсоюзы вправе выдать стороне коллективного договора рекомендацию на устранение установленных нарушений коллективного договора (подпункт 1.5 пункта 1 Указа Президента Республики Беларусь от 6 мая 2010 г. № 240 "Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами"; подпункт 15.8 пункта 15 Порядка осуществления общественного контроля руководителями и представителями Федерации профсоюзов Беларуси, ее организационных структур, профессиональных союзов, входящих в ФПБ, и их организационных структур, подпункт 23.12 пункта 23 Положения о правовой инспекции труда, утвержденных постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 25 августа 2010 г. № 180).

О принятом решении сторона, получившая рекомендацию, обязана письменно информировать в указанный срок соответствующий профсоюз.

65. В случае отказа Нанимателя, получившего представление, удовлетворить требования профсоюзов или недостижения соглашения между ними разногласия рассматриваются в соответствии с установленным законодательством Республики Беларусь порядком.

### **Ответственность за невыполнение коллективного договора**

66. Одним из основных принципов социального партнерства является обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства.

67. Согласно статье 376 Трудового кодекса Республики Беларусь за неисполнение норм и обязательств, предусмотренных коллективным договором, стороны несут ответственность в соответствии с законодательством, коллективным договором.

68. В коллективном договоре могут быть предусмотрены меры ответственности сторон за неисполнение предусмотренных договором обязательств.

### **Гарантии и компенсации участникам коллективных переговоров**

69. Трудовым кодексом Республики Беларусь предусмотрены определенные гарантии работникам, участвующим в коллективных переговорах. В соответствии со статьей 101 Трудового кодекса Республики Беларусь за работниками сохраняется средний заработок в случае участия в рабочее время в коллективных переговорах в порядке и на условиях, предусмотренных коллективными договорами, а при их отсутствии – по соглашению между сторонами коллективных переговоров.

70. Статья 24 Закона Республики Беларусь "О профессиональных союзах" предусматривает, что в случае, если профсоюз является участником заключенного коллективного договора, привлечение к дисциплинарной ответственности профсоюзных работников, уполномоченных профсоюзом на участие в комиссиях по коллективным переговорам, примирительных комиссиях, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа.

71. В коллективном договоре могут предусматриваться и другие гарантии и компенсации представителям работников: в период ведения коллективных переговоров они не могут быть переведены на другую работу, перемещены на другое рабочее место или уволены по инициативе Нанимателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа профсоюза.

Приложение 1  
Руководителю организации

---

---

—

Требование  
о проведении коллективных переговоров

В соответствии с решением профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_ от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.  
предлагаю с \_\_\_\_\_ 201\_\_ г. начать коллективные переговоры по  
заключению коллективного договора на 20\_\_ – 20\_\_ годы.

Председатель профкома

Наименование профсоюза  
 Наименование первичной профсоюзной организации  
 Протокол № \_\_\_\_

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Председательствующий \_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы)

Присутствовали: члены профсоюзного комитета (фамилия, инициалы в алфавитном порядке)

Приглашенные: (фамилия, инициалы, должность)

Повестка дня:

1. О начале коллективных переговоров с нанимателем по заключению коллективного договора на 20\_\_ – 20\_\_ годы.

Слушали: Информация председателя профкома

Выступили:

Постановили:

Профкому инициировать переговоры с нанимателем по заключению коллективного договора на 20\_\_ – 20\_\_ годы до \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Голосовали: "за" \_\_\_\_\_, "против" \_\_\_\_\_, "воздержались" \_\_\_\_\_.

2. О создании комиссии по коллективным переговорам.

Слушали: Информация председателя профкома

Выступили:

Постановили: Утвердить следующий состав комиссии по коллективным переговорам от профсоюзной организации:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

Голосовали: "за" \_\_\_\_\_, "против" \_\_\_\_\_, "воздержались" \_\_\_\_\_.

3. О подготовке проекта коллективного договора.

Слушали: Информация председателя профкома

Выступили:

Постановили: Поручить профсоюзному комитету совместно с комиссией по коллективным переговорам подготовить проект коллективного договора на 20\_\_ – 20\_\_ годы до " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Голосовали: "за" \_\_\_\_\_, "против" \_\_\_\_\_, "воздержались" \_\_\_\_\_.

Председатель профкома

Протокол  
заседания комиссии по коллективным переговорам  
от " \_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_

Председательствовал

Присутствовали члены комиссии:

от нанимателя

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

от профсоюза

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Приглашенные:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

Рассматриваемые вопросы:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Решили:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Включить в разногласия:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Дата следующего заседания комиссии:

Вопросы, которые будут обсуждаться:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

Председатель комиссии

Примерный план мероприятий профсоюзного комитета по подготовке, ведению переговоров и заключению коллективного договора

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1.	Включение в план работы профкома разработки проекта коллективного договора	В год разработки	Председатель профкома	
2.	Рассмотрение на заседании профкома вопроса о выдвижении требования к нанимателю о проведении переговоров	За 3 – 4 месяца до окончания срока действия колдоговора	Председатель профкома	
3.	Проведение разъяснительной работы в структурных подразделениях	За 2 – 3 месяца	Члены профкома, цехкома	
4.	Организация сбора предложений от работников (по оплате труда, условиям труда и т. д.)	За 2 – 3 месяца	Члены профкома, цехкома	
5.	Анализ и систематизация поступивших предложений работников	За 2 – 3 месяца	Члены профкома, члены комиссии от профсоюза (далее – члены комиссии)	
6.	Подготовка проекта коллективного договора	За 2 – 3 месяца	Члены профкома, комиссии	
7.	Обсуждение проекта коллективного договора работниками	За 2 – 3 месяца	Члены профкома, комиссии	
8.	Доработка проекта коллективного договора по результатам обсуждения	За 1 – 2 месяца	Члены профкома, комиссии	
9.	Проведение коллективных переговоров по проекту коллективного договора	За 1 – 2 месяца	Члены комиссии	
10.	Подготовка к проведению и проведение собрания (конференции) работников организации для одобрения проекта коллективного договора	В месяце окончания срока действия предыдущего договора	Профком, члены комиссии	
11.	Подписание коллективного договора	Не позднее двух недель со дня проведения собрания (конференции)	Уполномоченный от профсоюза	
12.	Регистрация коллективного договора	В течение месяца после заключения	Наниматель, контроль профкома	
13.	Контроль выполнения коллективного договора	Постоянно	Профком, комиссия	
14.	Подведение итогов выполнения коллективного договора	Ежеквартально	Профком, комиссия	



Протокол № \_\_\_\_  
собрания (конференции)

\_\_\_\_\_  
наименование организации (профсоюза)

от " \_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

Состоит на учете – чел.

Избрано делегатов конференции – чел.

Присутствовало – чел.

Приглашенные: (фамилия, инициалы, должность, или список прилагается)

Повестка дня:

1. Об итогах выполнения коллективного договора на 20 \_\_ – 20 \_\_ годы.
2. О проекте коллективного договора на 20 \_\_ – 20 \_\_ годы.
3. О подписании коллективного договора.

1. Слушали: Об итогах выполнения коллективного договора на 20 \_\_\_\_ – 20 \_\_\_\_ годы.

Докладчики: директор, председатель профкома

Выступили: \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_

Постановили:

1. Информацию принять к сведению.
2. Отметить невыполнение пунктов \_\_, \_\_, \_\_.
3. Привлечь к ответственности в соответствии с пунктом \_\_ коллективного договора \_\_\_\_\_.

Голосовали: "за" \_\_\_\_\_, "против" \_\_\_\_\_, "воздержались" \_\_\_\_\_.

2. Слушали: О проекте коллективного договора на 20 \_\_ – 20 \_\_ годы.

Докладчики: заместитель директора по экономическим вопросам, председатель профкома (председатель комиссии по коллективным переговорам)

Выступили: \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_

Постановили:

1. Информацию принять к сведению.
2. Одобрить проект коллективного договора.
3. По пункту \_\_ коллективного договора вступить с нанимателем в коллективный трудовой спор.

Голосовали: "за" \_\_\_\_\_, "против" \_\_\_\_\_, "воздержались" \_\_\_\_\_.

3. Слушали: Информацию председателя профкома о подписании коллективного договора.

Постановили: Поручить председателю профкома подписать коллективный договор.

Председатель собрания  
Секретарь

**АКТ**  
**О ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

(наименование организации или обособленного подразделения)

за \_\_\_\_\_ ГОД (а)

(указать отчетный период)

**Комиссия по коллективным переговорам в составе представителей:**

от нанимателя (приказ  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_)

от профсоюзного комитета  
(протокол от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_)

1. Ф.И.О., должность в  
организации, председатель  
(сопредседатель) комиссии.

1. Ф.И.О., должность в  
профкоме, председатель  
(сопредседатель) комиссии.

2. Ф.И.О., должность в  
организации, член комиссии.

2. Ф.И.О., должность /  
общественная работа, член  
комиссии.

3.

3.

подвела итоги выполнения коллективного договора за

\_\_\_\_\_  
(указать отчетный период)

Из \_\_\_\_\_ пунктов коллективного договора выполнено \_\_\_\_\_, не выполнено \_\_\_\_\_, частично выполнено \_\_\_\_\_.

*В случае наличия невыполненных либо частично выполненных пунктов коллективного договора представить информацию по ним согласно форме:*

№ п/п	Невыполненные пункты коллективного договора в отчетном периоде (№ пункта, краткое содержание)	Частично выполненные пункты коллективного договора в отчетном периоде (№ пункта, краткое содержание)	Причины невыполнения (частичного выполнения)

За отчетный период было приостановлено \_\_\_\_\_ пунктов коллективного договора, восстановлено действие \_\_\_\_\_ пунктов.

Либо указать отсутствие приостановленных (возобновивших действие) пунктов коллективного договора в отчетном периоде.

В случае наличия приостановленных либо возобновивших действие в отчетном периоде пунктов коллективного договора представить информацию по ним согласно форме:

№ п/п	Приостановленные пункты коллективного договора (№ пункта, краткое содержание)	Дата и номер протокола заседания комиссии, вынесшей решение о приостановлении	Причина приостановления	Период приостановления (указать период, на который стороны договорились приостановить действие пункта)	Дата возобновления действия приостановленных пунктов коллективных договоров

Далее кратко освещается проделанная работа и достигнутые результаты по каждому разделу коллективного договора.

Председатель  
(сопредседатель) комиссии от  
нанимателя  
\_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
(подпись)

Председатель  
(сопредседатель) комиссии от  
профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
(подпись)

Члены комиссии:

от нанимателя:

\_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
(подпись)  
\_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
(подпись)  
\_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
(подпись)

и т.д.

от профсоюзного комитета:

\_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
(подпись)  
\_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
(подпись)  
\_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
(подпись)

и т.д.

Акт утвержден на \_\_\_\_\_  
(расширенном заседании профкома, собрании (конференции))  
протоколом от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

### Общие положения

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками \_\_\_\_\_,  
(наименование юридического лица)  
от имени которых выступает первичная профсоюзная организация \_\_\_\_\_ (далее – Профком),  
(наименование профсоюзной организации)  
в лице председателя Профкома \_\_\_\_\_,  
(Ф.И.О.)  
и \_\_\_\_\_ (далее – Наниматель),  
(наименование юридического лица)  
в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя \_\_\_\_\_.

(занимаемая должность, Ф.И.О.)

2. Договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками. Условия трудовых договоров (контрактов), заключаемых Нанимателем, не могут быть хуже условий, установленных Договором.

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения организации и надлежащего уровня оплаты труда работников, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование, полной и эффективной занятости работников, здоровых и безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений.

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников организации в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, выполнению Договора.

5. Нормы и положения Генерального, тарифного и местного соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Стороны).

6. Договор вступает в силу с "\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. (с момента подписания или иного дня, определенного Сторонами) и действует в течение (указывается срок не менее одного года и не более трех лет). В случае если до истечения срока действия настоящего Договора новый коллективный договор заключен не будет и (или) в силу не вступит, настоящий Договор действует до заключения и вступления в силу нового коллективного договора.

7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, аналогичном порядку заключения Договора.

8. Условия настоящего Договора распространяются на Нанимателя, всех работников организации, от имени которых он заключен, а также на работников, освобожденных от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзном органе.

9. Распространение действия Договора на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), производится согласно следующей процедуре:

первый этап: выражение письменного согласия Работника на распространение на него действия Договора путем подачи заявлений соответствующего содержания в адрес каждой из Сторон;

второй этап: рассмотрение заявлений Сторонами и последующее вынесение ими решений (совместного решения) о распространении действия Договора на таких работников (за исключением распространения на работников, не являющихся членами профсоюза, норм Договора, устанавливающих обязательства профсоюза по отношению к своим членам).

10. Стороны обязуются:

10.1. при заключении, изменении и (или) дополнении, выполнении Договора руководствоваться основными принципами социального партнерства:

равноправие;

соблюдение норм законодательства;

полномочность принятия обязательств;

добровольность принятия обязательств;

учет реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

обязательность выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;

взаимное информирование об изменении ситуации;

10.2. создать комиссию по ведению коллективных переговоров для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его выполнением в составе: *(указывается персональный состав комиссии)*;

10.3. не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры;

10.4. не прекращать действие настоящего Договора при изменении наименования Сторон. В случае реорганизации организации (Нанимателя) или профсоюзной организации в период действия данного Договора его выполнение гарантируют правопреемники;

10.5. в течение трех месяцев с момента реорганизации организации (Нанимателя) заключить новый коллективный договор, обеспечивающий сохранение трудовых и социально-экономических прав и гарантий на уровне не ниже закрепленного в Договоре.

11. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в течение двух недель (при необходимости указывается иной срок) со дня подписания в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

Примечание.

*При регистрации коллективного договора следует руководствоваться статьями 370 и 371 Трудового кодекса Республики Беларусь.*

### **Производственно-экономическая деятельность организации**

12. Стороны прилагают взаимные усилия для осуществления модернизации и технического перевооружения производства, совершенствования политики маркетинга, увеличения объемов выпускаемой продукции (производства работ, оказания услуг) и повышения ее качества, роста производительности труда, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины, экономии и эффективного использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов.

13. Наниматель обязуется:

13.1. осуществлять систематические маркетинговые исследования рынка, принимать необходимые меры по сохранению и укреплению своих позиций на рынке сбыта выпускаемой продукции (производства работ, оказания услуг);

13.2. своевременно и в полном объеме обеспечивать производство сырьем, материалами, комплектующими изделиями, инструментом;

13.3. совершенствовать структуру управления, организацию производства, обеспечивать рациональное и эффективное использование кадров в целях получения плановой прибыли;

13.4. обеспечить материальную и моральную заинтересованность изобретателей и рационализаторов, выплачивать вознаграждения за внедренное предложение в соответствии с действующим положением (приложение \_\_).

14. Наниматель и Профком организуют проведение семинаров, иных учебных и информационно-разъяснительных мероприятий для работников, в том числе по изучению и применению норм Трудового кодекса Республики Беларусь и других актов законодательства о труде.

15. Работники обязуются:

выполнять производственные задания по выпуску продукции, производству работ и оказанию услуг;

соблюдать трудовую и исполнительскую дисциплину, правила охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и

производственной санитарии, бережно относиться к имуществу Нанимателя.

#### Примечание.

*В данный раздел также рекомендуется включать следующие вопросы: совершенствование организации труда, экономии энерго- и материальных ресурсов; повышение качества выпускаемой продукции, работ и услуг; организация кадрового обеспечения; повышение квалификации работников; проведение конкурсов профессионального мастерства; организация производственно-экономической учебы и аттестации кадров; организация соревнования; обмен передовым опытом; применение эффективных методов и технологий в производстве; проведение научно-исследовательских, проектных, инженерно-конструкторских работ, направленных на повышение эффективности производства; и т.п.*

### **Оплата труда**

*С 1 июня 2011 г. Указом Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 коммерческим организациям предоставлено право самостоятельно принимать решение о применении Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь при определении условий оплаты труда работников. При переходе на новые условия оплаты труда обязаны соблюдаться следующие условия:*

*недопущение снижения размеров заработной платы работников на момент их введения;*

*установление гибких условий оплаты труда, направленных на усиление материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда и максимально учитывающих сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность, качество и условия труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности, его предприимчивость, творческий подход;*

*соблюдение для работников гарантий в области оплаты труда, предусмотренных законодательством о труде.*

*Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июля 2011 г. № 67 утверждены Рекомендации по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения (далее – Рекомендации).*

*В соответствии с Рекомендациями Нанимателем на основании локального нормативного правового акта, соглашения и (или) трудового договора (контракта) могут устанавливаться тарифные ставки (оклады) работника:*

*1) на основе Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (далее – ЕТС);*

2) на основании тарифной сетки, определенной тарифным (местным) соглашением либо разработанной и утвержденной в организации (далее – ТС);

3) без применения ЕТС и ТС.

Если организация приняла решение сохранить прежние условия оплаты труда, то есть руководствоваться нормами ранее действовавшей и отмененной в настоящий момент Инструкции, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты от 26 апреля 2010 г. № 60, то при наличии в действующем в организации Положении об оплате труда ссылок на конкретный пункт Инструкции эти ссылки необходимо либо исключить, либо заменить на конкретные нормы Инструкции.

Например.

В Положении об оплате труда было записано: "Применять коэффициенты повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям к тарифным ставкам рабочих в соответствии с пунктом 10 и приложением 4 Инструкции о порядке определения тарифных ставок и должностных окладов работников коммерческих организаций и индивидуальных предпринимателей, утвержденной постановлением Минтруда и соцзащиты от 26.04.2010 № 60."

В этом случае в Положение необходимо внести следующее изменение: "Применять коэффициенты повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям к тарифным ставкам рабочих по профессиям, видам работ и в размерах, установленных в приложении к настоящему Положению". При этом в приложении необходимо будет указать конкретные профессии, виды работ и размеры коэффициентов повышения, которые были установлены в организации.

Поскольку система оплаты труда, условия начисления и размеры заработной платы у работников не изменяются, то соблюдать нормы статьи 65 Трудового кодекса Республики Беларусь нет необходимости.

В связи с тем, что ни трудовое законодательство, ни Рекомендации не содержат положений о том, что для всех работников одной коммерческой организации должны действовать единые условия оплаты труда, Нанимателем может применяться оплата труда для одних работников на основе ЕТС, для других – ТС, для третьих – без ЕТС и ТС, включая персональные условия труда.

При формировании размеров тарифных ставок (окладов) на основе ЕТС Наниматель может:

1) осуществлять распределение работников организаций по тарифным разрядам ЕТС;

2) применять коэффициент повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям (далее – коэффициент повышения).



При этом устанавливается конкретный перечень профессий (должностей) или категорий работников, работ, по которым может предусматриваться применение коэффициентов повышения, а также, при необходимости, порядок и условия их применения;

3) определять тарифные ставки (оклады) работников путем последовательного умножения тарифной ставки 1-го разряда, действующей у Нанимателя, на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда или кратный размер тарифной ставки 1-го разряда, установленный работнику по его профессии (должности), и на коэффициент повышения;

4) определять сдельные расценки исходя из тарифных ставок (окладов) выполняемых работ, исчисленных с учетом коэффициентов их повышения;

5) устанавливать работникам с учетом финансового состояния организации повышения их тарифных ставок (окладов) или сдельных расценок до 300 процентов включительно.

При этом определяются порядок, размеры и условия установления указанного повышения, например:

тарифных ставок (окладов) – в зависимости от наличия присвоенной в установленном порядке квалификационной категории, применения производной профессии (должности) "старший", сложности и характера выполняемых работ и трудовых функций, участия в разработке и реализации инвестиционных проектов, способствующих модернизации производства, внедрению новейших технологий, внесенного вклада в эффективность работы организации и другим основаниям;

сдельных расценок – в зависимости от уровня выполнения норм труда, их напряженности и прогрессивности, сложности и характера выполняемых работ, отсутствия брака и других факторов;

б) исчислять повышения тарифных ставок (окладов) до 300 процентов, а также повышения, предусмотренные иными нормативными правовыми актами, от тарифных ставок (окладов) с учетом коэффициента повышения при его применении или расценок по каждому основанию отдельно и суммировать их с ними, образуя окончательный размер сдельных расценок, тарифных ставок (окладов).

При формировании системы оплаты труда на основе ТС Наниматель может устанавливать:

распределение работников по тарифным разрядам ТС либо ЕТС;

размеры повышения тарифных ставок (окладов) либо сдельных расценок работников;

порядок исчисления тарифных ставок (окладов);

порядок тарификации отдельных должностей руководителей и специалистов.

*В Рекомендациях приведены возможные варианты определения размера тарифных ставок без применения ЕТС, а именно:*

*в процентном отношении от выручки, полученной от реализации продукции, товаров (работ, услуг);*

*в процентном отношении от суммы заключенной внешнеэкономической сделки (договора) в зависимости от эффективности ее (его) реализации;*

*путем установления фиксированных либо плавающих тарифных ставок (окладов);*

*с использованием системы оплаты труда работников на основе оценки сложности труда (грейдинга);*

*иные варианты.*

*Возможны также и персональные условия оплаты труда, предусмотренные в трудовом договоре (контракте) работника.*

*Варианты определения размера тарифных ставок без применения ЕТС предусмотрены в Рекомендациях по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 октября 2011 г. № 104.*

*Независимо от применяемого способа определения размера тарифных ставок (окладов) работники наниматели обязаны учитывать норму части четвертой статьи 63 Трудового кодекса Республики Беларусь о дифференциации размера оплаты труда в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников.*

*Наниматель обязуется:*

*16. Вопросы установления и изменения форм, систем и размеров оплаты труда, материального стимулирования, выплаты вознаграждений, дивидендов, материальной помощи, индексации заработной платы решать по согласованию с Профкомом, в том числе в соответствии с Положением об оплате труда (приложение \_\_ ). При введении новых условий оплаты труда не допускать снижения размеров заработной платы работников на момент их введения (подпункт 51.6 пункта 51 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы).*

*17. Обеспечить выплату заработной платы работникам, в том числе работникам, работающим в режиме суммированного учета рабочего времени, в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь, рассчитанной за истекший месяц за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора.*

Примечание.

*Правовая основа установления и порядка повышения размера минимальной заработной платы определена Законом Республики Беларусь от 17 июля 2002 г. № 124 - З "Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы".*

*В течение года установленный законодательством размер минимальной заработной платы подлежит индексации в порядке, предусмотренном законодательством для индексации доходов населения с учетом инфляции.*

*Организации могут предусмотреть в коллективном договоре более высокий по сравнению с установленным Правительством Республики Беларусь размер минимальной заработной платы исходя из своих финансовых возможностей.*

*Установленный размер минимальной заработной платы (месячной и часовой) является обязательным для нанимателей в качестве нижней границы оплаты труда работников, то есть начисленная заработная плата с учетом выплат стимулирующего характера работникам, отработавшим определенную месячную норму рабочего времени при нормальных условиях труда, не может быть ниже установленного размера месячной минимальной заработной платы. Если начисленная заработная плата работников составит меньше установленного размера минимальной заработной платы, то наниматель обязан произвести доплату до ее уровня.*

*С 4 августа 2014 г. вступила в силу новая редакция Закона Республики Беларусь от 17 июля 2002 г. "Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы" (далее – Закон). В соответствии с данными изменениями Советом Министров Республики Беларусь ежегодно с 1 января устанавливается только размер месячной минимальной заработной платы. Размер часовой минимальной заработной платы определяется нанимателем путем деления размера месячной минимальной заработной платы на соотношение расчетной нормы рабочего времени календарного года, установленной для соответствующих категорий работников нанимателем в соответствии с законодательством о труде, и количества месяцев календарного года, а также изменяется нанимателем при изменении размера месячной минимальной заработной платы, в том числе в связи с индексацией месячной минимальной заработной платы.*

*Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 июля 2014 г. № 68 установлен перечень выплат компенсирующего характера и выплат, не связанных с выполнением работником обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора, не учитываемых в размере начисленной заработной платы*

работника при определении доплаты до размера минимальной заработной платы (месячной и часовой).

В случаях, если работником не отработывается месячная норма рабочего времени, то доплата до установленного размера минимальной заработной платы производится пропорционально отработанному времени.

Пунктом 6 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы предусмотрено устанавливать размер минимальной заработной платы не ниже уровня минимального потребительского бюджета для семьи из четырех человек и не менее трети от средней заработной платы по республике.

18. Применять следующие формы и системы оплаты труда: \_\_\_\_\_ (повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная, индивидуальная, коллективная) (статья 63 Трудового кодекса Республики Беларусь).

В а р и а н т.

Установить следующие формы и системы оплаты труда по категориям работников:

труд работников цеха (производства, участка, бригады) \_\_\_\_ оплачивать сдельно по расценкам, исчисленным исходя из тарифных ставок, указанных в приложении \_\_, норм выработки и разрядов выполняемых работ;

кроме того, выплачивать премию за достижение основных производственных результатов в соответствии с Положением о премировании (приложение \_\_);

труд работников цеха (производства, участка, бригады) оплачивать повременно на основе тарифных ставок, указанных в приложении \_\_;

кроме того, выплачивать премию за достижение основных производственных результатов в соответствии с Положением о премировании (приложение \_\_).

19. Отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации осуществлять в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей служащих, иными квалификационными справочниками, утвержденными в установленном порядке.

20. Установить тарифную ставку 1-го разряда в размере \_\_\_\_ рублей. Применять ее как основу для дифференциации оплаты труда по профессионально-квалификационным группам работников (статья 61 Трудового кодекса Республики Беларусь).

В а р и а н т.

Установить тарифную ставку 1-го разряда рабочим в размере \_\_\_\_\_ рублей, ИТР и служащим в размере \_\_\_\_\_ рублей.

П р и м е ч а н и е.

*Для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, размер тарифной ставки 1-го разряда устанавливается Правительством Республики Беларусь.*

*Подпунктом 51.5 пункта 51 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы предусмотрено применение для оплаты труда работников организаций независимо от формы собственности тарифной ставки 1-го разряда не ниже уровня тарифной ставки 1-го разряда, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.*

21. Производить в течение года поэтапное повышение тарифной ставки 1-го разряда \_\_\_\_\_.

П р и м е ч а н и е.

*Размер тарифной ставки 1-го разряда для коммерческих организаций независимо от формы собственности в настоящее время не ограничен.*

*Тарифные ставки (оклады) работников коммерческих организаций повышаются нанимателями в зависимости от эффективности хозяйствования и в пределах имеющихся финансовых возможностей, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь (подпункт 2.2 пункта 2 Указа Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181).*

*При этом субъекты хозяйствования всех форм собственности, имеющие задолженность по заработной плате и (или) обязательным страховым взносам в государственный внебюджетный фонд социальной защиты населения Республики Беларусь, не могут повышать тарифные ставки, должностные оклады, действующие размеры премий, надбавки и доплаты в период до погашения задолженности (данное требование предусмотрено пунктом 3 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 24 декабря 1998 г. № 1972).*

22. Устанавливать работникам следующие доплаты:

за работу во вредных и (или) опасных условиях труда – в размере \_\_\_\_\_ за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу условий труда.

Примечание.

Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с подпунктом 2.2 пункта 2 и приложением к постановлению Минтруда и соцзащиты от 14 июня 2014 г. № 575 в процентах от тарифной ставки 1-го разряда, установленной в организации для данной категории работников (структурного подразделения), или твердо выраженной денежной величины, которая определяется нанимателем самостоятельно на основании коллективного договора, соглашения, иных локальных нормативных правовых актов, принятых в соответствии с законодательством.

Размер доплат, рассчитанных от тарифной ставки 1-го разряда или твердо выраженной денежной величины, не может быть ниже размера доплат, рассчитанных от тарифной ставки 1-го разряда, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (подпункт 2.3 пункта 2 постановления Минтруда и соцзащиты от 14 июня 2014 г. № 575);

за каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы в размере \_\_\_ процентов часовой тарифной ставки (оклада) Работника.

Примечание.

В соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Республики Беларусь за каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы производятся доплаты в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника, а для бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, – Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. При этом ночной сменой считается смена, в которой более 50 процентов времени приходится на ночное время.

В бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов), а также в ночную смену производится доплата в размере 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника. На работах в чрезвычайных ситуациях, на которых напряженность, интенсивность, опасность труда в ночное время повышается, указанная доплата производится в размере 55 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника, а работникам организаций здравоохранения, осуществляющим экстренную и неотложную медицинскую помощь, – в

размере 70 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника (подпункт 1.6 пункта 1 приложения 1 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6; далее – постановление № 6).

Коммерческие организации всех форм собственности могут устанавливать доплаты за работу в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы в размере, предусмотренном статьей 70 Трудового кодекса Республики Беларусь;

за совмещение профессий (должностей) не менее \_\_\_ процентов тарифной ставки (оклада);

за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ не менее \_\_\_ процентов тарифной ставки (оклада);

за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего Работника не менее \_\_\_ процентов тарифной ставки (оклада).

#### Примечание.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, могут устанавливаться в размерах до тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника в зависимости от объема выполняемых работ (подпункт 2.5 пункта 2 приложения 1 к постановлению № 6).

Конкретные размеры доплат в коммерческих организациях всех форм собственности устанавливаются нанимателем по соглашению с работником (статья 67 Трудового кодекса Республики Беларусь) и в коллективном договоре максимальными размерами не ограничиваются.

23. Устанавливать надбавки за стаж работы. Размер надбавок и порядок исчисления стажа определять в соответствии с Положением об оплате труда (приложение \_\_\_).

#### Примечание.

Порядок повышения тарифных ставок и окладов работникам бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли) и исчисление стажа работы по специальности (в отрасли) предусмотрен Положением, утвержденным постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 12 января 2000 г. № 4. Установленное повышение дифференцировано в зависимости от стажа работы следующим образом: до 5 лет – 10 процентов, от 5 до 10 лет – 15 процентов, от

10 до 15 лет – 20 процентов, от 15 и выше – 30 процентов тарифной ставки (оклада).

*Коммерческие организации всех форм собственности могут устанавливать работникам надбавки за стаж в размерах, которые определены коллективным договором или другими локальными нормативными правовыми актами (статья 63 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

24. При временном замещении замещающему работнику оплату производить согласно Положению об оплате труда (приложение \_\_\_).

Примечание.

*В бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, оплата при временном замещении производится в порядке и размере, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.*

*Условия и порядок оплаты труда при временном замещении в иных организациях устанавливаются нанимателями и предусматриваются в коллективных договорах, соглашениях или других локальных нормативных правовых актах (статья 68 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

25. Установить надбавки рабочим за высокое профессиональное мастерство (к тарифной ставке (окладу) работника:

3-го разряда – \_\_\_ процентов;

4-го разряда – \_\_\_ процентов;

5-го разряда – \_\_\_ процентов;

6-го разряда – \_\_\_ процентов;

7-го разряда – \_\_\_ процентов;

8-го разряда – \_\_\_ процентов.

Выплату надбавки производить в соответствии с Положением об оплате труда (приложение \_\_\_).

Примечание.

*Для рабочих бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, надбавки за профессиональное мастерство установлены в следующих размерах: для 3-го разряда – 12 процентов, 4-го – до 16 процентов, 5-го – до 20 процентов, 6-го – до 24 процентов, 7-го – до 28 процентов, 8-го – до 32 процентов соответствующей тарифной ставки. Указанная надбавка рабочим-повременщикам, не тарифицируемым по разрядам, не устанавливается (подпункт 2.3 пункта 2 приложения 1 к постановлению № 6).*

*Коммерческие организации всех форм собственности могут устанавливать рабочим надбавки за профессиональное мастерство в тех*



размерах, которые определены коллективным договором или другими локальными нормативными правовыми актами (статья 63 Трудового кодекса Республики Беларусь).

26. Установить надбавки для специалистов и служащих за высокие достижения в труде, сложность и напряженность труда, выполнение особо важных работ на срок их проведения. Размер надбавок определять в соответствии с Положением об оплате труда (приложение \_\_).

Примечание.

Для руководителей, специалистов и служащих бюджетных организаций надбавки за высокие творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения устанавливаются в размере до 50 процентов оклада (ставки), направляя на эти цели выделенные из бюджета средства в размере 10 процентов планового фонда заработной платы работников организации (подпункт 2.8 пункта 2 приложения 1 к постановлению № 6).

Иные организации всех форм собственности могут устанавливать аналогичные надбавки в размерах, которые определены коллективным договором или другими локальными нормативными правовыми актами (статья 63 Трудового кодекса Республики Беларусь).

27. Установить водителям служебных легковых автомобилей доплаты за особый характер работы в размере \_\_ процентов тарифного оклада за отработанное время.

Примечание.

Для водителей служебных легковых автомобилей, занятых в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, доплата устанавливается в размере до 25 процентов тарифного оклада за отработанное время (подпункт 1.8 пункта 1 приложения 1 к постановлению № 6).

Законодательством для аналогичных работников иных организаций не предусмотрена доплата за особый характер работы.

28. Установить надбавки водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов за классность:

водителям 2-го класса – \_\_ процентов тарифного оклада;

водителям 1-го класса – \_\_ процентов тарифного оклада.

Примечание.

Для водителей автомобилей, занятых в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, надбавки за классность устанавливаются в следующих размерах: водителям 1-го класса в размере 25 процентов; 2-го – 10 процентов установленного тарифного оклада за отработанное время в качестве водителя (подпункт 1.7 пункта 1 приложения 1 к постановлению № 6).

*Коммерческие организации всех форм собственности могут устанавливать водителям надбавки за классность, если это предусмотрено коллективным договором или другими локальными нормативными правовыми актами (статья 63 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

*В соответствии с выпуском 52 Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 25 ноября 2003 г. № 147, порядок и условия присвоения (повышения или снижения) классов водителям автомобилей определяются нанимателем в локальном нормативном акте.*

29. Производить доплату за каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время:

работникам со сдельной оплатой труда – в размере \_\_\_\_ (не ниже сдельных расценок);

работникам с повременной оплатой труда – в размере \_\_\_\_\_ (не ниже часовых тарифных ставок (окладов)).

Примечание.

*Конкретный размер доплаты в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, установлен постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 583 "Об установлении размера доплаты за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни".*

*За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время).*

*Если работа в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147) выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха (статья 69 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

30. Производить оплату простоя из-за временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования и механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т.д.) за весь период остановки производства в размере 100 процентов тарифной ставки (оклада) (подпункт 51.40 пункта 51

Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы).

31. На период освоения нового производства (продукции) производить работникам доплаты до уровня прежнего среднего заработка (*статья 71 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

Окончанием периода освоения нового производства (продукции) является:

приемка установки (цеха, участка, линии и т.д.) в эксплуатацию и соответствующее обучение работников;

достижение проектных показателей (мощностей), предусмотренных проектной (технической) документацией и другими регламентирующими документами.

32. В случае направления Нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда, класса, категории) по профессии, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда (класса, категории) или с его указанием, названным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществлять выплату заработной платы из расчета не менее тарифной ставки первого разряда, установленной у Нанимателя для соответствующей категории работников.

33. Премирование работников производить в соответствии с Положением (положениями) о премировании (приложение \_\_) и др.

#### Примечание.

*1 июня 2011 г. утратил силу Декрет Президента Республики Беларусь от 23 января 2009 г. № 2 "О стимулировании работников организаций отраслей экономики" (далее – Декрет № 2), которым было предусмотрено нормирование средств, направляемых на выплату премий за производственные результаты и надбавок всех видов при отнесении на себестоимость продукции, товаров (работ, услуг), включении в затраты, учитываемые при налогообложении и ценообразовании. Это касалось всех организаций независимо от форм собственности (кроме организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями).*

*Размер норматива для указанных средств по Декрету № 2 составлял 80 процентов, а для организаций, обеспечивших по итогам предыдущего года рентабельность реализованной продукции, товаров (работ, услуг) на уровне не ниже задания, доведенного в установленном порядке (предусмотренного бизнес-планом, если задание не определено), – 100 процентов.*

*С 1 июня 2011 г. нормирование в размере 80 процентов для средств, направляемых на выплату премий за производственные результаты и*

надбавок всех видов, действует только для организаций, включенных в Государственный реестр субъектов естественных монополий. У всех остальных организаций данные средства не нормируются (подпункт 2.3 пункта 2 Указа Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181).

Указом Главы государства от 23 января 2009 г. № 49 руководителям коммерческих организаций предоставлено право осуществлять выплату ежемесячного вознаграждения работникам, обеспечивающим реализацию продукции в процентном отношении от выручки, полученной от реализации продукции в действующих ценах, без ограничения его максимальными размерами и предусматривать в контрактах работникам, обеспечивающим поступление валютной выручки, персональные условия оплаты труда, включающие оклады (ставки), исчисленные в кратных размерах к тарифной ставке 1-го разряда, действующей в коммерческой организации, и не ограниченные максимальными размерами выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии), а работникам, непосредственно участвовавшим в заключении внешнеэкономической сделки (договора), в зависимости от эффективности ее (его) реализации – вознаграждение в процентном отношении от суммы этой сделки (договора).

В постановлении Министерства экономики Республики Беларусь, Министерства труда Республики Беларусь от 15 марта 2000 г. № 46/35 даны рекомендации по организации премирования рабочих, руководителей, специалистов и служащих организаций за экономию материальных, трудовых и прочих ресурсов. На выплату премий за экономию материальных, трудовых и прочих ресурсов направляется до 50 процентов суммы экономии указанных ресурсов (с сохранением установленных ранее принятыми решениями более высоких размеров суммы экономии, направляемой на выплату премий). Данные премии выплачиваются сверх премий, установленных за производственные результаты.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 августа 2007 г. № 1124 установлено премирование работников коммерческих организаций за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов по итогам работы за квартал. Общая сумма средств, направляемых на выплату работникам коммерческих организаций, за исключением руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе, премии за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов, при включении в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении, не должна превышать 80 процентов от суммы экономии топливно-

*энергетических и материальных ресурсов, если иное не предусмотрено законодательством, при условии пересмотра в установленном порядке норм расхода соответствующих видов топливно-энергетических и материальных ресурсов. Максимальный размер премии конкретному работнику не может превышать 50 процентов его тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время в отчетном квартале.*

34. В случае задержки выплаты заработной платы на один календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным в Договоре, она индексируется в соответствии с индексом потребительских цен, публикуемым Национальным статистическим комитетом.

35. При превышении индексом потребительских цен 5-процентного порога производить индексацию заработной платы в размере 100 процентов утвержденного бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения, действовавшего на момент индексации.

#### В а р и а н т.

Производить индексацию заработной платы в связи с инфляцией в порядке и на условиях, предусмотренных в Положении об оплате труда (приложение \_\_).

#### П р и м е ч а н и е.

*В соответствии с Законом от 21 декабря 1990 г. № 476-ХІІ "Об индексации доходов населения с учетом инфляции" коммерческие организации всех форм собственности вправе индексировать зарплату работников за счет средств, предназначенных на оплату труда, если это предусмотрено коллективными договорами (соглашениями).*

*Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 5 мая 2009 г. № 57 утверждена Инструкция о порядке и условиях индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией, а также при несвоевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий.*

*Если коллективный договор содержит положение об индексации заработной платы в соответствии с законодательством, то применяется механизм индексации, предусмотренный для работников бюджетной сферы. Однако установленный организацией механизм индексации может быть отличен от установленного законодательством. В этом случае организация самостоятельно определяет условия наступления индексации и порядок ее проведения, а также норматив индексации.*

36. Повысить к \_\_\_\_ (указывается дата) удельный вес заработной платы в себестоимости продукции (работ, услуг) до \_\_\_\_ процентов (Договором может быть установлен график поэтапного повышения, предусматривающий конкретные сроки и параметры такого повышения).

37. Оплата труда работников, обучающихся непосредственно на производстве, производится в размере тарифной ставки соответствующего

работника с повременной оплатой труда 1-го разряда. В период обучения Наниматель выплачивает им также зарплату за выполненную работу по действующим нормам и расценкам.

38. Производить доплату работникам (наставникам), занятым обучением работников непосредственно на производстве, в соответствии с Положением об оплате труда (приложение \_\_).

39. Осуществлять с участием профсоюзного комитета установление, замену и пересмотр норм труда с экономическим обоснованием и уведомлением работников не позднее чем за один месяц до их предполагаемого введения.

Примечание.

*В соответствии со статьей 87 Трудового кодекса Республики Беларусь наниматель обязан устанавливать нормы труда, обеспечивать их замену и пересмотр с участием профсоюза. Для однородных работ разрабатываются и утверждаются в установленном порядке межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда. Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за один месяц.*

40. Путем проведения совершенствования состава заработной платы работников увеличить к \_\_\_ (указывается дата) удельный вес оплаты труда по тарифным ставкам и окладам в размере не менее \_\_\_ процентов в ее составе (Договором может быть установлен график поэтапного повышения, предусматривающий конкретные сроки и параметры такого повышения).

41. Работникам, направляемым на сельскохозяйственные работы в сельскохозяйственные организации, предоставляются гарантии и компенсации на уровне не ниже предусмотренных статьей 95 Трудового кодекса Республики Беларусь.

42. Сформировать резервный фонд оплаты труда за счет отчислений до \_\_\_ процентов от чистой прибыли, остающейся в распоряжении организации после уплаты налогов и других обязательных платежей в бюджет и государственные внебюджетные фонды, в соответствии с Положением о резервном фонде оплаты труда (приложение \_\_).

Примечание.

*Положение о резервном фонде заработной платы утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 апреля 2000 г. № 605.*

43. Выплату заработной платы производить в денежной форме. Замену денежной оплаты натуральной полностью либо частично производить только с согласия Работника (статья 74 Трудового кодекса Республики Беларусь).

44. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц – \_\_\_ и \_\_\_ числа каждого месяца. Если дата выплаты приходится на выходной

(праздничный) день, то выплату зарплаты производить накануне (*статья 73 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

Примечание.

*Подпунктом 51.1 пункта 51 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы предусматривается включение в коллективные договоры организаций нормы о выплате заработной платы не реже двух раз в месяц, как правило, не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным.*

45. Выплату среднего заработка, сохраняемого за период трудового отпуска, производить не позднее чем за 2 дня до начала отпуска (*статья 176 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

46. Выдавать каждому Работнику расчетный листок не позднее чем за 1 день до установленного срока выплаты заработной платы (*в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Республики Беларусь наниматель обязан при выплате заработной платы ежемесячно выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается нанимателем*).

47. При увольнении Работника все выплаты, причитающиеся ему от Нанимателя на день увольнения, производить не позднее дня увольнения. При невыплате по вине Нанимателя причитающихся Работнику сумм за каждый день их задержки выплачивается средний заработок, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам (*статьи 77, 78 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

Профком обязуется:

48. Осуществлять контроль за соблюдением Нанимателем требований законодательства, соглашений и настоящего Договора, касающихся оплаты труда.

49. Вносить предложения Нанимателю о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, виновных в несвоевременной выплате заработной платы.

### **Дополнительные компенсации, гарантии и вознаграждения работникам**

Наниматель обязуется:

50. Устанавливать для работников за счет собственных средств вознаграждения, доплаты и выплаты в следующих размерах (*по*

усмотрению Сторон размеры вознаграждений, доплат и выплат могут устанавливаться в привязке к среднемесячной заработной плате по организации, к базовой величине или к иному согласованному Сторонами показателю):

50.1. в связи с юбилейной датой со дня рождения – \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

50.2. в связи с юбилейной датой организации (для всех либо для работников, имеющих продолжительный стаж работы в организации) – \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

50.3. при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по возрасту – \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

50.4. при вступлении Работника в брак – \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

50.5. при рождении у Работника ребенка – \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

50.6. ко Дню защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь – \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

50.7. ко Дню женщин – \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

50.8. ко Дню матери – \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

50.9. ко Дню инвалида (одному из родителей, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) – \_\_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

50.10. ко Дню пожилых людей – \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации (бывшим работникам организации, состоящим на учете в первичной профсоюзной организации, либо бывшим работникам организации, определяемым в ином порядке);

50.11. к пособиям по временной нетрудоспособности за первые двенадцать дней болезни – до 100 процентов среднего заработка;

50.12. на удешевление проезда до места работы и обратно – \_\_\_ базовые величины в месяц (за исключением периода трудового или социального отпуска Работника);

50.13. на подготовку детей школьного возраста к школе – \_\_\_\_\_ базовых величин (выплата производится в течение июля – августа);

50.14. на заготовку овощей – \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

50.15. единовременная выплата на оздоровление при предоставлении трудового отпуска – \_\_\_ тарифных ставок (должностных окладов) Работника (статья 182 Трудового кодекса Республики Беларусь);



50.16. в случае смерти Работника оказывать членам его семьи материальную помощь в размере \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

50.17. в случае смерти близких родственников Работника оказывать ему материальную помощь в размере \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации.

Примечание.

*Для целей настоящего Договора под близкими родственниками понимаются родители, дети, усыновители, опекуны, усыновленные (удочеренные), подопечные, родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки, супруг (супруга), их родители, дети, усыновители, усыновленные (удочеренные).*

51. В целях содействия развитию личных подсобных хозяйств:

51.1. выделить бесплатно работникам, содержащим домашний скот, участки для заготовки кормов;

51.2. выдавать бесплатно \_\_\_ кг заготовленного Нанимателем сена, а также выделять участок для сенокоса в размере \_\_\_ га;

51.3. выделять сельскохозяйственную технику для обработки приусадебных участков (*бесплатно; с частичной оплатой за ее использование*);

51.4. реализовывать молодым семьям крупный рогатый скот в рассрочку с первоначальной оплатой \_\_\_ процентов стоимости с последующим внесением рассроченных платежей в течение \_\_\_ лет;

51.5. оказывать транспортную помощь работникам при заготовке древесного, торфобрикетного, угольного топлива;

51.6. организовать бесплатную доставку детей из отдаленных населенных пунктов в детские дошкольные учреждения и школы автотранспортом Нанимателя.

52. Работникам, имеющим на иждивении троих и более детей, детей-инвалидов, а также одиноким матерям (отцам):

52.1. выплачивать ежегодно единовременное пособие (материальную помощь) в размере \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

52.2. производить доплату на содержание детей в детских дошкольных учреждениях в размере \_\_\_ процентов бюджета прожиточного минимума;

52.3. родителям детей, нуждающихся в лечении, выдавать бесплатные путевки в детские оздоровительные учреждения, возмещать затраты на медицинское обслуживание;

52.4. выдавать бесплатные путевки в детские оздоровительные учреждения в каникулярный период;

52.5. производить частичную компенсацию платы за обучение детей работников в кружках, студиях, на курсах и т.д.;

52.6. оказывать необходимую помощь по ремонту занимаемого жилого помещения следующим категориям работников:

Например:

*одиноким женщинам;*

*женщинам в неполных семьях, воспитывающим детей;*

*одиноким работникам-инвалидам, не имеющим совершеннолетних трудоспособных детей.*

53. Дополнительные гарантии и компенсации женщинам, матерям и отцам, воспитывающим детей:

53.1. женщинам при рождении ребенка оказывать единовременную материальную помощь в размере \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

53.2. матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, выплачивать ежемесячное пособие за счет организации в размере \_\_\_ процентов бюджета прожиточного минимума;

53.3. в случае использования беременными женщинами ежегодного отпуска перед отпуском по беременности и родам по их личному заявлению предоставлять дополнительно отпуск до \_\_\_ дней (*без сохранения заработной платы; с частичным или полным сохранением заработной платы*);

53.4. определять в соответствии с медицинскими рекомендациями рабочие места и виды работ (в том числе на дому), на которые при необходимости могут переводиться беременные женщины, а также создавать самостоятельно или на долевых началах специальные подразделения для использования их труда (*статья 270 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

53.5. по заявлению матери (мачехи), отца (отчима), опекуна (попечителя), воспитывающей (воспитывающего) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования в порядке и на условиях, определяемых законодательством (часть первая статьи 265 Трудового кодекса Республики Беларусь);

53.6. по письменному заявлению матери (мачехи), отца (отчима), опекуна (попечителя), воспитывающей (воспитывающего) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или троих и более детей в возрасте до 16 лет, предоставлять один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых законодательством (часть вторая статьи 265 Трудового кодекса Республики Беларусь);

53.7. по заявлению матери (мачехи), отца (отчима), опекуна (попечителя), воспитывающей (воспитывающего) двоих и более детей в возрасте до 16 лет, ежемесячно предоставлять один дополнительный

свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка (часть третья статьи 265 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Примечание.

*Право на дополнительные свободные дни, предоставляемые в соответствии с подпунктами 52.5 и 52.6 пункта 52 Договора, может быть использовано матерью (мачехой) или отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.*

*Дополнительный свободный от работы день в неделю, предусмотренный подпунктом 52.6 пункта 52 Договора, не предоставляется в ту неделю, в которую работнику предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц, предусмотренный подпунктами 52.5 и 52.7 пункта 52 Договора;*

53.8. одиноким женщинам (мужчинам) и вдовам (вдовцам), воспитывающим детей в возрасте до \_\_\_ лет, ежегодно оказывать на каждого ребенка материальную помощь в размере \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

53.9. предоставлять родителям, чьи дети идут в 1 – 5-е классы, 1 сентября выходной день с сохранением среднего заработка; предоставлять родителям, чьи дети заканчивают учреждения общего среднего образования, в день проведения торжественного мероприятия "Последний звонок" выходной день с сохранением среднего заработка;

53.10. предоставлять трудовой отпуск женщинам, имеющим одного и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в летнее или другое удобное для них время;

53.11. при предоставлении трудового отпуска многодетной матери выплачивать ей единовременное пособие в размере \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации на каждого ребенка в возрасте до 14 лет;

53.12. предоставлять женщинам по их заявлению один свободный от работы день в год с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского профилактического осмотра детей;

53.13. отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами), а также опекунам (попечителям) детей соответствующего возраста предоставлять такие же гарантии, как и работающим женщинам-матерям (*статья 271 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

## **Режим труда и отдыха**

Рабочее время, время отдыха работников устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Правилами

внутреннего трудового распорядка (*Типовые правила внутреннего трудового распорядка утверждены постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 5 апреля 2000 г. № 46*), иными актами законодательства, а также положениями настоящего раздела Договора.

54. Наниматель обязуется:

54.1. установить полную норму продолжительности рабочего времени в неделю \_\_\_ часов (*не более 40 часов в неделю, статья 112 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

54.2. установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда \_\_\_ часов (*не более 35 часов, статья 113 Трудового кодекса Республики Беларусь; Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, – установлен постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 7 июля 2014 № 57 "О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени"*);

54.3. установить сокращенную рабочую неделю или сокращенную продолжительность ежедневной работы для следующих категорий работников:

для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет \_\_\_ часов (*не более 23 часов, статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет \_\_\_ часов (*не более 35 часов, статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

для учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в свободное от учебы время, \_\_\_ часов (*не более половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной для лиц соответствующего возраста; статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

для работников, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования, с сохранением не менее 50 процентов средней заработной платы (*статья 206 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

инвалидам I и II групп \_\_\_ часов (*не более 35 часов, статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

работающим на территории радиоактивного загрязнения в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленным или командированным в эти зоны, \_\_\_ часов (*не более 35 часов, статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

другим категориям работников, перечисленным в статье 289 Трудового кодекса Республики Беларусь;

54.4. привлекать к работе в ночное время инвалидов при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации инвалидов, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, только с их письменного согласия (*статья 117 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

54.5. установить по согласованию с Профкомом пятидневную с двумя выходными днями или шестидневную с одним выходным днем рабочую неделю (*статья 124 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

54.6. установить по согласованию с Профкомом разделение рабочего дня на части на следующих видах работ: \_\_\_\_\_  
(перечислить виды работ) (*статья 127 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

54.7. определить перечень работ, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, а также порядок и место приема пищи работниками, занятыми на этих работах (*статья 134 Трудового кодекса Республики Беларусь*) (приложение \_\_ );

54.8. с согласия работника за работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за 8 часов работы в сверхурочное время).

Если работа в государственные и праздничные дни (часть первая статьи 147 Трудового кодекса Республики Беларусь) выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, Работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха (*статья 69 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

54.9. применять гибкие формы занятости (установление с согласия Работника неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет;

54.10. при установлении неполного рабочего времени в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами продолжительность рабочего времени не должна быть менее 20 часов в неделю. При этом установление неполного рабочего времени производить в виде неполной рабочей недели, а неполный рабочий день устанавливать только с согласия Работника, за исключением случаев, когда установление неполной рабочей недели невозможно по условиям производства, в том числе в непрерывных производствах.

55. Наниматель обязуется предоставлять работникам следующие виды отпусков:

55.1. трудовые отпуска, в том числе:

55.1.1. основной отпуск – продолжительностью не менее 24 календарных дней (*статья 155 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

Примечание.

*Перечни организаций и должностей, а также категорий работников с продолжительностью основного отпуска более 24 календарных дней, условия предоставления и конкретная продолжительность этого отпуска содержатся в постановлении Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100 "О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней";*

55.1.2. дополнительные отпуска:

за ненормированный рабочий день – продолжительностью до 7 календарных дней (приложение \_\_ ) (*статья 158 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

Примечание.

*В соответствии со статьей 158 Трудового кодекса Республики Беларусь порядок, условия предоставления и продолжительность данного отпуска должны быть установлены в каждой конкретной организации (в отношении работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, порядок, условия предоставления и продолжительность данного отпуска определяются Правительством Республики Беларусь).*

*При подготовке перечня работников с ненормированным рабочим днем учитываются степень напряженности и сложности труда, необходимость привлечения работника к выполнению работы сверх установленной продолжительности рабочего дня.*

*Согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 2007 г. № 1695 "О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день" в соответствующий перечень не включаются работники, работа которых не вызывает необходимости выполнения ее сверх установленной нормы рабочего времени либо ограничена по времени в соответствии с законодательством, а именно:*

*работники моложе 18 лет, в том числе учащиеся, получающие общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающие в течение учебного года в свободное от учебы время; инвалиды I и II групп; работники, работающие на территории радиоактивного загрязнения в*

зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленные или командированные в эти зоны; другие категории работников (статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь);

работники, работающие по совместительству (статья 345 Трудового кодекса Республики Беларусь);

работники, которым установлено неполное рабочее время:

беременные женщины, женщины, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет (в том числе находящегося на их попечении), которым неполное рабочее время установлено по их просьбе; работники, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья; другие категории работников, предусмотренные коллективным договором (статья 289 Трудового кодекса Республики Беларусь);

работники при сменном режиме работы;

работники, которым установлен суммированный учет рабочего времени;

работники со сдельной оплатой труда.

Помимо обозначенных категорий работников, ненормированный рабочий день не может быть установлен работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (продолжительность ежедневной работы (смены), а также работникам, имеющим особый характер работы (часть третья статьи 115 Трудового кодекса Республики Беларусь). Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, – установлен постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 7 июля 2014 г. № 57 "О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени";

за продолжительный стаж работы в одной организации, отрасли (приложение \_\_ ) – продолжительностью до 3 календарных дней.

#### Примечание.

В соответствии со статьей 159 Трудового кодекса Республики Беларусь порядок, условия предоставления и продолжительность данного отпуска должны быть установлены в каждой конкретной организации. В разрабатываемом приложении необходимо отразить порядок исчисления стажа работы и зависимость продолжительности дополнительного отпуска от продолжительности стажа;

дополнительные поощрительные отпуска (приложение \_\_ ) – всем работникам или их отдельным категориям (по специальностям и видам производств, работ, структурных подразделений; статья 160 Трудового кодекса Республики Беларусь);

### 55.1.3. дополнительные отпуска:

дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемый на основании аттестации рабочего места по условиям труда;

дополнительный отпуск за особые условия работы.

#### Примечание.

*Порядок, условия предоставления указанных дополнительных отпусков и их продолжительность, а также порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда утверждаются Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь (статья 157 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

Во исполнение статьи 157 Трудового кодекса Республики Беларусь принято постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008 г. № 73 "О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы", регламентирующее порядок и условия предоставления дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы, а также их продолжительность;

### 55.2. социальные отпуска, в том числе:

по беременности и родам (*статья 184 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

по уходу за детьми (*статья 185 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

в связи с обучением (*статьи 208, 211, 212, 214, 216, 219 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС (*статья 326 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

по уважительным причинам личного и семейного характера (*статьи 189, 190 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

#### Примечание.

*Кратковременный социальный отпуск по семейно-бытовым и другим, обозначенным в статье 190 Трудового кодекса Республики Беларусь причинам, предоставляется без сохранения заработной платы и продолжительностью не более 30 календарных дней, если коллективным договором, соглашением, нанимателем не установлено иное. В связи с этим необходимо предусмотреть случаи и условия предоставления такого отпуска (без оплаты, с частичной оплатой или полностью оплачиваемый; какой продолжительности). Например, в связи со следующими событиями в жизни работника:*

*при вступлении в брак работника;*

*при вступлении в брак детей и близких родственников;*

*при рождении ребенка;*

*при организации похорон близких родственников;*



*в первый день учебного года для родителей, чьи дети идут в 1 – 5-е классы школы;*

*в день проведения торжественного мероприятия "Последний звонок" для родителей, чьи дети заканчивают учреждения общего среднего образования;*

*в день проводов сына на срочную военную службу;*

*в день празднования работником своего юбилея;*

*при переезде на новое место жительства.*

Наниматель также обязуется:

56. По просьбе работника производить замену части трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающей 21 календарный день, денежной компенсацией.

Примечание.

*Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе 18 лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается (статья 161 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

57. Предоставлять определенным в приложении \_\_ категориям работников трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год ранее, чем через шесть месяцев работы у Нанимателя. *(В соответствии со статьей 166 Трудового кодекса Республики Беларусь в коллективном договоре могут быть предусмотрены случаи, кроме указанных в этой статье, предоставления трудовых отпусков по желанию работника до истечения шести месяцев работы у нанимателя).*

58. Предоставлять работникам, получающим среднее специальное, высшее и послевузовское образование в вечерней или заочной форме получения образования, в качестве минимальных гарантии, предусмотренные статьями 214 – 216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

59. Предусмотреть помимо перечисленных в пунктах 1 – 4 статьи 164 Трудового кодекса Республики Беларусь периодов, которые приравниваются к фактически отработанному времени и включаются в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, следующие периоды:

период отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе Нанимателя, независимо от продолжительности отпуска *(статья 191 Трудового кодекса Республики Беларусь);*

период кратковременного отпуска по семейно-бытовым и другим обозначенным в статье 190 Трудового кодекса причинам *(если в*

соответствии с коллективным договором такой отпуск предоставляется с полным или частичным сохранением заработной платы).

60. Утвердить по согласованию с Профкомом график трудовых отпусков работников не позднее 5 января текущего года (либо не позднее иной даты, определенной коллективным договором; статья 168 Трудового кодекса Республики Беларусь).

61. При составлении графика трудовых отпусков запланировать отпуск в летнее или другое удобное время наряду с категориями работников, указанными в статье 168 Трудового кодекса Республики Беларусь, следующим категориям работников: \_\_\_\_\_.

Примечание.

Подпунктом 51.24 пункта 51 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы предусмотрено предоставление работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, отпуска в летнее или другое удобное для них время.

62. Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен в следующих случаях (помимо случаев, указанных в пунктах 1 – 5 части первой статьи 171 Трудового кодекса Республики Беларусь):

63. По просьбе Работника разделять трудовой отпуск на две и более (в Договоре указывается конкретное максимальное количество частей) части. При этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней (статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь).

64. При отзыве Работника с его согласия из трудового отпуска неиспользованная в связи с этим часть (части) отпуска предоставляется (компенсируется в денежной форме) Работнику в соответствии с его желанием (статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь).

## **Улучшение условий и охраны труда**

При заключении коллективного договора Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации. Ответственность за состояние условий и охраны труда работников несет Наниматель.

Подготовке предложений по формированию раздела должны предшествовать:

анализ состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств по охране труда предыдущего коллективного договора;

обследование рабочих мест в целях выявления опасностей и рисков для здоровья и безопасности работников, изучение состояния и причин

*производственного травматизма, профессиональной и производственно обусловленной заболеваемости;*

*анализ обеспеченности производственных объектов, рабочих мест, работников необходимыми средствами защиты, а также анализ материально-технического обеспечения процесса обучения безопасным условиям труда и проведения инструктажа, проверки знаний работников по вопросам охраны труда.*

*Исходными данными для разработки предложений по улучшению условий и охраны труда для включения в коллективный договор являются:*

*требования по охране труда, содержащиеся в законодательных и иных нормативных правовых актах, в том числе технических нормативных правовых актах, распространяющихся на деятельность организации;*

*сведения об опасных и (или) вредных производственных факторах и связанных с ними профессиональных рисках, анализ обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве, результатов проведенной идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков;*

*результаты паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда, аттестации рабочих мест по условиям труда, обследования зданий и сооружений, производственных и вспомогательных помещений, замеров факторов производственной среды и другие сведения, характеризующие состояние условий и охраны труда в организации;*

*материалы проверок уполномоченных органов надзора (контроля), службы охраны труда, технических инспекторов труда профсоюзов, общественных инспекторов по охране труда профсоюзов;*

*анализ обеспеченности производственных объектов, рабочих мест, работников необходимыми средствами защиты;*

*решения соответствующих органов управления;*

*предложения структурных подразделений организации, профсоюзов, а также отдельных работников.*

Наниматель обязуется:

65. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда на рабочих местах и производственных участках. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию потерпевшим первой помощи.

66. Выделить в \_\_\_ году (годах) \_\_\_ рублей (вариант: не менее \_\_\_ процентов от фонда оплаты труда) на мероприятия по улучшению условий и охране труда.

67. Разработать, внедрить и обеспечить функционирование системы управления охраной труда, своевременно принимать управленческие решения по совершенствованию системы управления охраной труда на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда.

68. Осуществлять обучение работников по вопросам охраны труда в соответствии с Инструкцией о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2008 г. № 175, подготовку персонала, занятого на опасных производственных объектах по промышленной безопасности в соответствии с Правилами организации и осуществления производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности на опасных производственных объектах, утвержденными постановлением Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь от 28 июня 2000 г. № 11.

69. Организовать контроль за соблюдением требований по охране труда в соответствии с Типовой инструкцией о проведении контроля за соблюдением законодательства об охране труда в организации, утвержденной Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26 декабря 2003 г. № 159.

70. Систематически информировать работников об условиях труда, производственном травматизме, аварийности, профессиональной заболеваемости и предпринимаемых профилактических мерах.

71. Создавать условия для участия работников организации, профсоюза в системе управления охраной труда, сотрудничестве с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, предупреждении несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

72. Не допускать применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом требований списка тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин, установленного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 12 июня 2014 г. № 35, и постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 октября 2010 г. № 133 "Об установлении предельных норм подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную".

73. Посредством улучшения условий труда снизить количество рабочих мест с вредными условиями труда на \_\_\_\_\_ единиц.

74. Обеспечивать условия для деятельности общественных инспекторов по охране труда, в том числе предоставлять общественным инспекторам по охране труда время по согласованному с Профкомом графику с сохранением среднего заработка для осуществления ими общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда (в том числе для участия в периодическом контроле за соблюдением законодательства об охране труда, осуществляемом представителями Нанимателя в соответствии с Типовой инструкцией о проведении

контроля за соблюдением законодательства об охране труда в организации, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26 декабря 2003 г. № 159), применять меры их морального и материального стимулирования.

75. Участвовать в смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда на территориальном или отраслевом уровне в соответствии с Примерным положением о проведении смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда, утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 августа 2006 г. № 96.

76. Предоставлять компенсации по условиям труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с перечнями профессий и должностей работников:

76.1. которым предоставляется компенсация в виде бесплатного обеспечения лечебно-профилактическим питанием в связи с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение ...).

Примечание.

*При решении вопросов предоставления названной компенсации следует руководствоваться Положением о порядке предоставления и определения объемов компенсации в виде бесплатного обеспечения лечебно-профилактическим питанием работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21 мая 2014 г. № 491, перечнем производств, работ, профессий и должностей, дающих право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания и рационами лечебно-профилактического питания, выдаваемого бесплатно работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 17 июня 2014 г. № 51/41.*

*Примерная форма соответствующего перечня приведена в приложении 2 к Рекомендациям по улучшению условий и охраны труда в организациях на основе коллективных договорных отношений (размещены на сайте Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь);*

76.2. занятых на работах с вредными веществами, дающих право на обеспечение молоком или равноценными пищевыми продуктами (далее – молоко), (приложение ...).

Примечание.

*При решении вопросов бесплатного обеспечения работников молоком следует руководствоваться постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27 февраля 2002 г. № 260 "О бесплатном*

*обеспечении работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами" и перечнем вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или равноценных пищевых продуктов, утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 19 марта 2002 г. № 34/12.*

*Примерная форма соответствующего перечня приведена в приложении 3 к Рекомендациям по улучшению условий и охраны труда в организациях на основе коллективных договорных отношений (размещены на сайте Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь);*

76.3. которым предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и дополнительный отпуск за особый характер работы согласно приложению ... к настоящему Договору или приложению 10 к Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 35 (далее – Инструкция № 35).

Примечание.

*Предоставление названных дополнительных отпусков осуществляется в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008 г. № 73 "О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы".*

*Примерная форма соответствующего перечня приведена в приложении 4 к Рекомендациям по улучшению условий и охраны труда в организациях на основе коллективных договорных отношений (размещены на сайте Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь);*

76.4. имеющих право на компенсацию по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени согласно приложению 11 к Инструкции № 35.

Примечание.

*Предоставление названной компенсации осуществляется в соответствии с Инструкцией о порядке предоставления работникам компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени и списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утвержденными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 7 июля 2014 г. № 57 "О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени";*

76.5. имеющих право на компенсацию в виде оплаты труда в повышенном размере путем установления доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест по условиям труда, согласно приложению 12 к Инструкции № 35.

Примечание.

*Конкретный размер доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 14 июня 2014 г. № 575 "О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда".*

77. Предоставлять смывающие и обезвреживающие средства работникам в соответствии с перечнем профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением кожных покровов (приложение ...).

Примечание.

*Обеспечение работников названными средствами осуществляется в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. № 208 "О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами".*

*Примерная форма соответствующего перечня приведена в приложении 5 к Рекомендациям по улучшению условий и охраны труда в организациях на основе коллективных договорных отношений (размещены на сайте Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь).*

78. Осуществлять бесплатную выдачу работникам средств индивидуальной защиты в соответствии с перечнем профессий и должностей работников, которым выдаются бесплатно средства индивидуальной защиты (приложение ...).

Примечание.

*Работники обеспечиваются средствами индивидуальной защиты в соответствии с Инструкцией о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. № 209.*

*Примерная форма соответствующего перечня приведена в приложении 6 к Рекомендациям по улучшению условий и охраны труда в организациях на основе коллективных договорных отношений (размещены на сайте Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь).*

Организовать стирку, химическую чистку, обеспыливание, обезвреживание, восстановление специальных пропиток, ремонт средств индивидуальной защиты в соответствии с графиком, согласованным с Профкомом. Обеспечивать надлежащее хранение специальной одежды и специальной обуви. Создать обменный фонд специальной одежды для использования его работниками во время профилактической обработки средств индивидуальной защиты.

79. Осуществлять обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обязательное государственное страхование.

Примечание.

*Коллективным договором может быть дополнительно предусмотрена обязанность Нанимателя за счет собственных средств осуществлять дополнительное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.*

80. Производить выплату из средств Нанимателя:

семье погибшего по вине Нанимателя на производстве Работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременную материальную помощь 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, – единовременную материальную помощь 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;

в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием Работника (указываются такие случаи).

Примечание.

*Коллективным договором может быть предусмотрено также оказание семье погибшего по вине Нанимателя на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, иных видов социальной помощи (выплата ежемесячного пособия детям, потерявшим кормильца, надбавок к пенсиям, выделение бесплатных путевок на санаторно-курортное лечение и другое).*

81. Улучшить условия и охрану труда в соответствии с планом мероприятий по охране труда (приложение ...).

Примечание.

*Указанный план разрабатывается в соответствии с Инструкцией о порядке планирования и разработки мероприятий по охране труда,*



утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2013 г. № 111.

В план мероприятий по охране труда могут включаться следующие мероприятия:

1) приведение территории организации в соответствие с требованиями Межотраслевых общих правил по охране труда, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3 июня 2003 г. № 70, а также осуществление мер по профилактике дорожно-транспортных происшествий;

2) устройство, расширение, реконструкция и оснащение помещений для отдыха, обогрева (охлаждения), укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе;

3) приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в производственных, санитарно-бытовых и других помещениях, переходах, проездах и других местах, где возможно нахождение работников, в соответствии с требованиями технических нормативных правовых актов;

4) приведение в соответствие с требованиями по охране труда рабочих мест, технологических процессов, оборудования и других объектов производственного назначения, обеспечение взрывопожарной безопасности объектов, выполнение других мероприятий, направленных на устранение (снижение) профессиональных рисков, улучшение охраны и (или) условий труда, в том числе:

перепланировка размещения производственного оборудования, организация рабочих мест в целях обеспечения безопасности работников: например, приведение рабочих мест, оснащенных компьютерами, в соответствие с требованиями Санитарных норм и правил "Требования при работе с видеодисплейными терминалами и электронно-вычислительными машинами", Гигиенического норматива "Предельно допустимые уровни нормируемых параметров при работе с видеодисплейными терминалами и электронно-вычислительными машинами", утвержденных постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28 июня 2013 г. № 59;

замена, модернизация производственного оборудования, эксплуатация которого связана с риском травмирования и гибели работников; внедрение промышленных роботов, автоматического и дистанционного управления производственным оборудованием, технологическими процессами, средствами транспортировки и подъема, в целях обеспечения безопасности работающих, в том числе механизация и автоматизация работ с повышенной опасностью и работ, которые связаны с физической и нервно-психической перегрузкой;

внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током;

*оборудование рабочих мест в целях обеспечения безопасности выполнения работ на высоте в соответствии с Правилами охраны труда при работе на высоте, утвержденными постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 28 апреля 2001 г. № 52;*

*установка ограждений опасных зон, устройств управления, подверженных случайному включению (выключению), изготовление защитных устройств или барьеров для предотвращения контактов с движущимися частями оборудования, предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений);*

*устройство новых и реконструкция эксплуатируемых отопительных и вентиляционных систем, тепловых, водяных и воздушных завес в соответствии с требованиями технических нормативных правовых актов;*

*нанесение на производственное оборудование, коммуникации и другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности;*

*снижение уровней вредных веществ в воздухе рабочей зоны, неблагоприятно действующих механических колебаний (шум, вибрация, ультразвук) и излучений (ионизирующего, электромагнитного, лазерного, ультрафиолетового) на рабочих местах;*

*подготовка и реализация дополнительных мер, обеспечивающих безопасные условия труда, при отсутствии соответствующих норм в нормативных правовых актах, технических нормативных правовых актах;*

*5) приведение в соответствие с требованиями по охране труда санитарно-бытового обеспечения работников, в том числе:*

*расширение, реконструкция бытовых зданий и помещений: гардеробных, умывальных, душевых, бань, парильных (саун), туалетов, комнат личной гигиены женщин, помещений для содержания средств индивидуальной защиты (хранения, стирки, чистки, ремонта, восстановления пропиток, дезинфекции, обезвреживания), приема пищи (столовых, буфетов) и других в соответствии с требованиями технических нормативных правовых актов;*

*устройство сатураторных установок (автоматов) для приготовления газированной (подсоленной) воды, организация питьевого водоснабжения работников;*

*б) проведение аттестации рабочих мест по условиям труда согласно Положению о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденному постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 253 "Об аттестации рабочих мест по условиям труда", паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда в соответствии с Инструкцией по проведению паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда, утвержденной постановлением*

Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 4 февраля 2004 г. № 11;

7) вывод из эксплуатации объектов производственного назначения, не обеспечивающих безопасности труда и не подлежащих по своему техническому состоянию реконструкции или капитальному ремонту;

8) организация в установленном порядке обучения, инструктажа и проверки знаний работников, пропаганда знаний и передового опыта по охране труда, в том числе:

создание специальных рабочих мест, мастерских, участков для производственного обучения безопасным методам и приемам труда;

организация кабинетов, уголков, лабораторий по охране труда, в том числе передвижных, оснащение их необходимыми техническими средствами, в том числе для обучения и проверки знаний (тренажерами, макетами, наглядными пособиями, демонстрационной аппаратурой, нормативными правовыми актами, техническими нормативными правовыми актами, справочной литературой и тому подобным). Требования к организации работы и оснащению кабинетов охраны труда установлены Типовым положением о кабинете охраны труда, утвержденным постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 8 ноября 1999 г. № 144;

приобретение транспортных средств для оборудования передвижных кабинетов и лабораторий по охране труда, тренажеров для обучения работников, плакатов по охране труда, знаков безопасности;

разработка, издание (тиражирование) инструкций по охране труда в соответствии с Инструкцией о порядке разработки и принятия локальных нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда для профессий и (или) отдельных видов работ (услуг), утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2008 г. № 176;

организация и проведение работы по пропаганде в области охраны труда (выставки, смотры-конкурсы, семинары-совещания, лекции, доклады и другие мероприятия), создание кино- и видеофильмов.

Примерная форма плана приведена в приложении I к Рекомендациям по улучшению условий и охраны труда в организациях на основе коллективных договорных отношений (размещены на сайте Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь).

При составлении плана рекомендуется не ограничиваться описанием сути мероприятия, а детализировать его путем указания соответствующих количественных и иных показателей (число рабочих мест, на которых мероприятие должно быть проведено, указание на структурные подразделения и (или) категории работников, в отношении которых мероприятие должно быть реализовано, и т. д.).

Примечание.

*В коллективном договоре могут предусматриваться дополнительные, предоставляемые Нанимателем, компенсации работникам по условиям труда сверх установленных законодательством, в том числе:*

*предоставление работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление;*

*предоставление работникам дополнительной специальной одежды и других средств индивидуальной защиты.*

Профком обязуется:

82. Осуществлять постоянный общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, трудового законодательства.

83. Провести в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, утвердить составы общественных комиссий по охране труда и соблюдению трудового законодательства.

84. Периодически (не реже 1 раза в квартал) на заседании Профкома с приглашением представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости в организации.

85. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выявлении причин, приведших к гибели, травмам и профессиональным заболеваниям работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению.

86. Оказывать материальную помощь работникам, потерпевшим от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, и членам семей погибших.

87. Оказывать правовую помощь работникам, потерпевшим от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, и членам семей погибших при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, возмещения вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья.

88. Участвовать в общереспубликанском смотре-конкурсе на лучшее проведение профсоюзными организациями общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда.

Примечание.

*Положение о таком смотре-конкурсе утверждено постановлением Президиума Совета ФПБ от 20 апреля 2016 г. № 133.*

89. Стороны обязуются совместно провести обучение общественных инспекторов по охране труда.

Примечание.

*Примерная программа для обучения (повышения квалификации) общественных инспекторов по охране труда утверждена постановлением Президиума Совета ФПБ от 31 июля 2008 г. № 158.*

## Гарантии занятости

Наниматель обязуется:

90. Уведомлять Профком не позднее чем за 3 месяца о ликвидации, реорганизации или смене собственника имущества организации, полной или частичной приостановке производства, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и интересов работников.

91. В случае неизбежного временного сокращения объемов работ или их остановки осуществлять следующие упреждающие меры:

использовать естественное сокращение рабочих мест (сокращение вакансий, увольнение по собственному желанию, увольнение совместителей, выход на пенсию и др.);

не принимать новых работников;

провести внутренние переводы намеченных к увольнению работников;

провести временное распределение имеющегося объема работ между всеми работниками;

использовать как крайнюю меру установление работникам с их согласия неполного рабочего времени;

предоставлять работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) (*статья 191 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

92. При отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести Работника в соответствии с медицинским заключением, предоставлять работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), если более высокий размер не установлен актами законодательства, за исключением случаев, когда за Работником сохраняется средний заработок.

### Примечание.

*На основании части второй статьи 264 Трудового кодекса Республики Беларусь до решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии другой работы, более легкой и исключаящей воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет нанимателя.*

93. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, кроме пунктов 2 и 7), а также по основаниям, предусмотренным пунктами 1 – 3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, производить с согласия Профкома (подпункт 51.18 пункта 51 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы).

94. При прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, с лицами, получившими у Нанимателя трудовое увечье или профессиональное заболевание, Наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее среднего заработка.

95. При сокращении численности или штата работников наряду с определенными в статье 45 Трудового кодекса Республики Беларусь категориями работников предоставить право преимущественного оставления на работе при равной производительности труда и квалификации следующим категориям:

работникам, в семье которых имеются нетрудоспособные члены семьи при отсутствии других (кроме работника) трудоспособных членов семьи;

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

воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

имеющим троих и более детей;

одному из двух работающих в организации родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей;

работникам, имеющим длительный (более \_\_\_\_ лет) непрерывный стаж работы у Нанимателя (*длительность стажа определяется Сторонами и закрепляется непосредственно в Договоре*);

работникам, получившим на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание;

избранным в состав профсоюзных органов;

членам комиссии по трудовым спорам;

работникам, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста осталось три года и менее;

работникам, достигшим общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети.

96. При сокращении численности или штата работников не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

97. После письменного уведомления о предстоящем высвобождении в связи с сокращением работникам по их заявлению предоставляется один

свободный от работы день в неделю с сохранением (с *частичным сохранением, без сохранения*) среднего заработка в течение всего срока уведомления. Если Работник желает прекратить трудовые отношения до истечения срока уведомления, Наниматель не вправе ему препятствовать.

98. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников размер выходного пособия, предусмотренный законодательством, увеличивается на \_\_\_ процентов за каждый полный отработанный Работником у Нанимателя год.

99. Оказывать помощь высвобождаемым работникам в трудоустройстве и переобучении.

Предоставлять в случае появления вакансии уволенным по сокращению численности или штата работникам, а также работникам, не имеющим нарушений трудовой дисциплины, уволенным в связи с истечением срока действия контракта, если инициатива такого увольнения исходила от Нанимателя, преимущественное право трудоустройства у Нанимателя.

100. Предоставлять высвобождаемым работникам с момента их увольнения и до трудоустройства на новую работу право пользоваться детскими дошкольными и оздоровительными учреждениями и иными объектами соцкультбыта на прежних условиях.

### **Применение контрактной формы найма**

101. Стороны определили, что контрактная форма найма применяется в целях наиболее рационального использования труда работников, индивидуализации и совершенствования форм материального стимулирования за результаты работы.

102. Для обеспечения законности и справедливости в вопросах заключения и исполнения контрактов Стороны создают комиссию по рассмотрению вопросов применения контрактной формы найма, состав которой формируется из равного количества их представителей. Персональный состав комиссии определяется в приложении \_\_:

102.1. к компетенции комиссии отнесено рассмотрение следующих вопросов применения контрактной формы найма:

определение размеров дополнительных мер стимулирования труда для каждого конкретного Работника;

определение срока продления действующего или вновь заключаемого контракта;

рассмотрение проектов контрактов, предлагаемых к заключению работникам;

выработка позиции в отношении вопроса продолжения или прекращения трудовых отношений с Работником при истечении срока действия контракта;

102.2. решения комиссии должны быть мотивированными, носят рекомендательный характер и представляются руководителю организации для принятия окончательного решения.

103. Установить следующие минимальные размеры дополнительных мер стимулирования труда:

повышение тарифной ставки (оклада) не менее чем на 30 процентов;  
предоставление дополнительного поощрительного отпуска продолжительностью не менее трех дней.

104. Проект контракта вручается Работнику одновременно с уведомлением о намерении Нанимателя заключить с Работником контракт (в том числе новый контракт).

105. Обсуждение содержания контракта Работника – члена профсоюза производится с участием представителя соответствующего профсоюза (*постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476 "Об утверждении положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками"*).

#### Примечание.

*В связи с тем, что законодательство не устанавливает, каким именно образом осуществляется участие представителя профсоюза в обсуждении условий контракта, форму и порядок участия представителя профсоюза в обсуждении нанимателем содержания контракта с работником – членом профсоюза целесообразно определить в коллективном договоре.*

*Предлагаются следующие возможные варианты такого участия:*

*создание совместной комиссии (см. выше), формируемой из представителей нанимателя и профсоюза, с обязательным участием на ее заседании работника, с которым наниматель намерен заключить контракт, в работе данной комиссии;*

*представление нанимателем проекта контракта в действующую у него профсоюзную организацию для его изучения и последующего визирования представителем профсоюза;*

*обсуждение условий контракта работником с представителем профсоюза (например, с председателем или членом профсоюзного комитета) в целях выработки общей позиции и доведения ее до сведения нанимателя.*

106. Стороны контракта письменно предупреждают друг друга о решении продолжить или прекратить трудовые отношения не позднее чем за 1 месяц до истечения срока действия контракта.

#### Примечание

*В коллективном договоре может быть установлен иной, более длительный срок предупреждения.*

107. Наниматель обязуется продлить либо заключить новый контракт и определить срок его действия:

с Работником, которому осталось 3 года и менее до достижения общеустановленного пенсионного возраста, не допускающим нарушений



трудовой и исполнительской дисциплины, – на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения им права на пенсию по возрасту;

с матерью (отцом вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – не менее, чем до окончания указанного отпуска, если она (он) не выразила (не выразил) письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок;

с матерью (отцом вместо матери, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет – на максимальный срок, если она (он) не выразила (не выразил) письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок;

с Работником, избранным в профсоюзные органы, – на срок его полномочий в этих органах.

При заключении контракта с Работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, Наниматель обязуется заключить контракт на срок не менее указанного в части первой настоящего пункта.

Наниматель с согласия матери (отца вместо матери, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, обязуется продлить (заключить новый) контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет, если она (он) не выразила (не выразил) письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок.

108. Наниматель обязуется заключить новый контракт с согласия работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на срок не менее трех лет, а с имеющим кроме того высокий профессиональный уровень и квалификацию, – на максимальный срок.

109. С Работником, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, с его согласия Наниматель обязуется продлить контракт до истечения максимального срока его действия.

110. Наниматель с письменного согласия Работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшего у данного Нанимателя не менее пяти лет, по окончании срока действия контракта обязан заключить с Работником трудовой договор на неопределенный срок, не допуская при этом снижения размеров заработной платы Работника, уровня (объемов) индивидуальных дополнительных гарантий и компенсаций.

#### Примечание.

*Заключение бессрочного трудового договора в рассматриваемом случае возможно в отношении работника:*

*не имеющего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины; проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет.*

*При этом на реализацию указанного права не влияют форма найма работника (по контракту либо по трудовому договору) в течение этих пяти лет, а также срок действия контракта, который предшествует заключению бессрочного трудового договора. Иными словами, в течение этих пяти лет работник, к примеру, мог проработать 3 года на условиях бессрочного трудового договора, а последние 2 года – на условиях контракта.*

*Если наниматель намерен продолжить трудовые отношения с работником на условиях бессрочного трудового договора, он обязан письменно уведомить работника об этом не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта.*

*При этом следует иметь в виду, что предложение о продолжении трудовых отношений на условиях бессрочного трудового договора может исходить как от нанимателя, так и от работника.*

111. В случае продления контракта с Работником более двух раз Наниматель предлагает такому Работнику заключить трудовой договор на неопределенный срок.

112. При прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта в случае, если такая инициатива исходила от Нанимателя, Работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, Наниматель выплачивает выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

113. Досрочное расторжение контракта по требованию Работника производится в случаях:

необходимости ухода за больным членом семьи, в том числе являющимся инвалидом I или II группы;

его болезни или инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту (в соответствии с медицинским заключением);

достижения общеустановленного пенсионного возраста;

в связи с изменением семейного положения;

переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

перевода супруга (супруги) на работу (службу) в другую местность, направления на работу либо для прохождения службы в другой местности;

приглашения на более высокооплачиваемую работу с более благоприятными условиями труда;

приглашения на работу к другому Нанимателю на условиях полного рабочего времени, если Работник работает на условиях неполного рабочего времени;

избрания на выборную должность;

зачисления в учреждение образования для получения образования в дневной форме;

при наличии иных уважительных причин, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

114. При досрочном расторжении контракта по требованию Работника в связи с невыполнением или ненадлежащим выполнением его условий по вине Нанимателя Наниматель обязуется выплатить Работнику наряду с предусмотренной законодательством компенсацией средний заработок за каждый месяц периода со дня увольнения до истечения срока действия контракта.

### **Гарантии социально-экономических прав работников при проведении приватизации и преобразования государственных унитарных предприятий в открытые акционерные общества**

Наниматель обязуется:

115. Организовать обучение и провести разъяснительную работу по основным экономическим и правовым вопросам приватизации и преобразования государственных унитарных предприятий в открытые акционерные общества, о правах и роли работников организации, их полномочных представителей.

116. Включать представителей Профкома в состав наблюдательного совета, а также в состав рабочих органов по вопросам приватизации и преобразования государственных унитарных предприятий в открытые акционерные общества, оценке имущества и т.п.

117. Ознакомить работников с проектом устава, организационно-распорядительными документами по работе организации в условиях новой организационно-правовой формы или формы собственности.

118. При проведении приватизации и преобразования государственных унитарных предприятий в открытые акционерные общества начисленные индивидуальные вклады работников учитывать при приобретении ими доли (акций) государственного имущества.

119. Выкупать у работников, прекративших трудовые отношения, а также у наследников умершего Работника, по их желанию, акции и выплачивать дивиденды с учетом индексации на день выплаты.

120. По мере необходимости, но не реже одного раза в квартал Стороны информируют работников о ходе приватизации и преобразования государственных унитарных предприятий в открытые акционерные общества, полученных доходах, размерах дивидендов и т.д.

## **Жилищное строительство.**

### **Постановка на учет и распределение жилья.**

#### **Компенсации, льготы**

Наниматель обязуется:

121. Построить (продолжить строительство) и ввести в эксплуатацию \_\_\_ жилых домов общей площадью \_\_\_ кв. метров, в том числе:

через УКС исполкома – \_\_\_ кв. метров;

кооперативного жилья – \_\_\_ кв. метров;

долевым участием с другими организациями – \_\_\_ кв. метров;

жилых помещений коммерческого использования – \_\_\_ кв. метров.

122. Построить (продолжить строительство) общежитие на \_\_\_ мест, дом для малосемейных на \_\_\_ квартир.

123. Провести капитальный ремонт следующих объектов (*перечислить*).

124. Оказывать материальную помощь работникам, проживающим в жилых помещениях частного жилищного фонда по договору найма жилого помещения, при составе семьи до 3 чел. – \_\_\_ минимальных заработных плат, при составе семьи более 3 чел. – \_\_\_ минимальных заработных плат.

125. Предоставлять безналичные жилищные субсидии на возмещение затрат на содержание жилья и коммунальные услуги (*для организаций, имеющих ведомственный жилой фонд*).

126. Предоставлять работникам, состоящим на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, одноразовые субсидии, займы на строительство (реконструкцию) или покупку жилых помещений.

127. Временно не взимать плату за часть коммунальных услуг (холодная и горячая вода, канализация, газ) в случае отсутствия приборов индивидуального учета расхода воды и газа с работников, проживающих в ведомственном жилом фонде и общежитиях, если они выезжают с постоянного места жительства на срок свыше десяти суток подряд.

128. Постановку на очередь для обеспечения жильем и распределение жилой площади производить совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводить до сведения работников.

#### **Примечание.**

*Предусматривать в соответствии с пунктом 79 Положения об учете граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и о предоставлении жилых помещений государственного жилищного фонда, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 16 декабря 2013 г. № 563, категории работников, имеющих первоочередное право предоставления жилых помещений коммерческого использования.*

*Предусматривать в соответствии с пунктом 22 Положения об общежитиях, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 5 апреля 2013 г. № 269, категории работников, имеющих право на первоочередное предоставление жилых помещений в общежитиях.*

## **Вопросы быта**

Наниматель и Профком обязуются:

### Примечание.

*При заключении коллективного договора с учетом специфики конкретной организации и возможностей Сторон отдельные из нижеизложенных обязательств могут быть закреплены только за Нанимателем, отдельные – только за Профкомом, а отдельные – одновременно за Нанимателем и Профкомом.*

129. Выделять денежные средства на удешевление стоимости питания в размере \_\_\_\_ (рублей ежегодно, процентов стоимости).

130. Оборудовать в цехах и на участках комнаты отдыха и приема пищи с нагревательными приборами, холодильником, необходимым инвентарем.

131. Выделить \_\_\_\_ рублей на оснащение столовой (буфета, кафе, других мест общественного питания), оборудование комнат приема пищи.

### Примечание.

*Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 7 февраля 2012 г. № 127 "О создании условий для питания работников" рекомендовано нанимателям и профсоюзным организациям включать в коллективные договоры вопросы создания условий для питания работников и удешевления его стоимости.*

132. Своевременно подготовить здания, сооружения, их части (помещения), территорию организации к работе в осенне-зимних условиях.

133. Оказать помощь садоводческому товариществу в сумме \_\_\_\_ рублей для выполнения работ по водо-, энергообеспечению, благоустройству подъездных дорог и территорий.

134. Обеспечить следующие меры по расширению подсобного хозяйства: \_\_\_\_\_.

135. Организовать на территории организации продажу продуктов питания для работников.

136. В период сельскохозяйственных работ организовать горячее питание механизаторов и других работников, непосредственно занятых на этих работах, с оплатой \_\_\_\_ процентов стоимости (или бесплатно).

137. Организовать в осенний период заготовку картофеля и других овощей для работников.

138. Выделять транспорт в выходные дни для доставки родителей в детские загородные оздоровительные учреждения (бесплатно или с оплатой \_\_\_ процентов стоимости проезда за счет средств организации).

139. Выделять транспорт работникам для их хозяйственно-бытовых нужд по тарифам, согласованным с Профкомом.

Примечание.

*Для организации питания работников рекомендуется дополнительно включать в коллективный договор следующие обязательства Нанимателя:*

*возмещать за счет средств Нанимателя затраты, связанные с организацией питания работников (оплата транспортных расходов, коммунальных услуг и др.);*

*осуществлять за счет средств Нанимателя частичную компенсацию расходов работников на питание;*

*удешевлять стоимость питания путем установления минимальных наценок, снижения издержек на производство продукции общественного питания (при наличии у Нанимателя на балансе собственного объекта общественного питания);*

*осуществлять за счет средств Нанимателя текущий и капитальный ремонт помещений и оборудования собственных объектов общественного питания;*

*для ускорения обслуживания работников внедрять талонную, кредитную системы расчетов;*

*организовывать (при необходимости) специальное и диетическое питание работников;*

*при отсутствии на территории организации объекта общественного питания обеспечивать предоставление работникам горячего питания в близлежащих общедоступных объектах общественного питания либо организовать выездное обслуживание.*

**Медицинское обслуживание.**

**Организация отдыха и санаторно-курортного лечения.**

**Дополнительное пенсионное страхование**

Наниматель обязуется:

140. Разработать и утвердить план мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма.

141. Для круглогодичного оздоровления часто и длительно болеющих и ослабленных детей работников выделить \_\_\_ рублей на создание группы санаторного типа в детском дошкольном учреждении.

142. Заключить договоры с \_\_\_\_\_ (указать наименование учреждения здравоохранения) на медицинское

обслуживание работников, проведение профосмотров, оказание дополнительной сверхустановленной медицинской помощи работникам, выделив на эти цели \_\_\_ рублей.

143. Приобретать медикаменты для профилактического лечения диспансерных больных и инвалидов, оказывать помощь инвалидам в приобретении технических средств, облегчающих им жизнь (коляски, тренажеры, слуховые аппараты и т.п.), выделив на эти цели \_\_\_ рублей.

144. Оказывать материальную помощь лицам, нуждающимся по заключению врачей в длительном лечении с применением дорогостоящих лекарств, в размере \_\_\_ минимальных заработных плат.

145. Приобрести \_\_\_ путевок за счет собственных средств:

в санатории – \_\_\_ шт.;

профилактории и дома отдыха – \_\_\_ шт.;

детские оздоровительные лагеря – \_\_\_ шт.;

выделить на эти цели \_\_\_ рублей.

Выделить \_\_\_ рублей на увеличение размера оплаты труда работников в детских оздоровительных лагерях.

146. Совместно с Профкомом:

организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 28 августа 2006 г. № 542 "О санаторно-курортном лечении и оздоровлении населения" и постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26 августа 2002 г. № 1155 "О некоторых вопросах оздоровления и санаторно-курортного лечения населения";

осуществлять полную или частичную компенсацию стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря;

обеспечить своевременную подготовку детских оздоровительных лагерей к летнему сезону, оснащение их необходимым оборудованием и инвентарем.

147. Распределение путевок на лечение производить в соответствии с заключением лечащих врачей, предоставляя их в первую очередь работающим ветеранам организации, участникам Великой Отечественной войны, бывшим воинам-интернационалистам, участникам ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, лицам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда.

148. Осуществлять дополнительное пенсионное страхование работников, направляя на эти цели не менее \_\_\_ процентов фонда оплаты труда (вариант: не менее \_\_\_ рублей (базовых величин и т. п.) в год в расчете на одного Работника).

## Социальная защита молодежи

В целях социальной защиты молодежи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых и организационных условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию Наниматель обязуется:

149. Дифференцированно, в зависимости от характера и сложности профессии, устанавливать молодым рабочим, выпускникам учреждений, обеспечивающих получение среднего и профессионально-технического образования, пониженные нормы выработки в течение полугодия с начала их самостоятельной работы без уменьшения заработной платы.

150. Производить несовершеннолетним работникам оплату труда в размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

151. Обеспечивать предоставление первого рабочего места выпускникам учреждений, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, направленным на работу в соответствии с заключенными с указанными учреждениями образования договорами (заявками).

152. Обеспечивать предоставление рабочих мест учащимся соответствующих профильных учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, для прохождения производственного обучения (практики).

153. Оказывать единовременную материальную помощь молодым рабочим и служащим, возвратившимся после окончания срока службы в Вооруженных Силах Республики Беларусь на прежнее место работы, в размере \_\_\_ минимальных заработных плат.

154. Оказывать адресную поддержку работникам, впервые принятым на работу после окончания учреждений образования, в том числе производить ежемесячную доплату выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным Нанимателем жилыми помещениями, в целях компенсации расходов за наем жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу, в размере \_\_\_ базовых величин (*вариант: в размере, указанном в договоре найма жилого помещения, но не более \_\_\_\_\_ базовых величин*).

155. Предоставлять работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления Нанимателя, договора в сфере образования социальные отпуска продолжительностью



не менее предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

156. Профком обязуется:

осуществлять контроль за соблюдением законодательства, регулирующего труд молодежи;

способствовать улучшению жилищных условий молодежи;

добиваться сохранения и укрепления базы досуга, отдыха и оздоровления молодежи и детей работников организации.

### **Социальная защита пожилых людей, ветеранов организации, Великой Отечественной войны, пенсионеров, инвалидов**

Стороны обязуются:

#### Примечание.

*При заключении коллективного договора с учетом специфики конкретной организации и возможностей Сторон отдельные из нижеизложенных обязательств могут быть закреплены только за Нанимателем, отдельные – только за Профкомом, а отдельные – одновременно за Нанимателем и Профкомом.*

157. Оказывать систематическую (не реже \_\_\_ раз в год) материальную помощь состоящим на профсоюзном учете работникам, прекратившим трудовые отношения с Нанимателем, в связи с достижением пенсионного возраста либо в силу полученных в организации производственной травмы или профессионального заболевания (далее – бывшие работники), в размере \_\_\_ минимальных заработных плат.

158. Организовывать чествование бывших работников с праздничными и юбилейными датами, профессиональным праздником, Днем пожилых людей, Днем инвалидов с вручением подарков.

159. Предоставлять автотранспорт для личных нужд бывшим работникам один раз в год за счет организации.

160. Содействовать направлению ветеранов, пенсионеров и инвалидов на санаторно-курортное лечение и оздоровление полностью или частично за счет средств Нанимателя и (или) Профкома.

161. Оказывать материальную помощь семьям в случае смерти бывших работников в размере \_\_\_ рублей.

162. Оформлять бесплатную или льготную подписку на многотиражную заводскую или отраслевую (ведомственную) газету, газету "Беларускі Час".

163. Содействовать поддержанию связи бывших работников организации с трудовым коллективом, в том числе постановке таких работников на учет в профсоюзной организации, созданной после прекращения трудовых отношений с Нанимателем в связи с достижением

пенсионного возраста либо в силу полученных в организации производственной травмы или профессионального заболевания.

### **Культурно-массовая, физкультурно-оздоровительная и спортивная работа**

Наниматель обязуется:

164. Отчислять денежные средства (паевой взнос) профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и развития национальной культуры, на иные социально значимые цели в размере \_\_\_\_ процентов (не менее 0,15 процента) от фонда заработной платы (*подпункт 51.31 пункта 51 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы*).

165. Выделять, при необходимости, денежные средства на хозяйственное содержание и ремонт объектов культуры, отдыха и спорта, которыми пользуются работники организации и их семьи.

166. Профинансировать приобретение:

спортивного инвентаря – \_\_\_\_ рублей;

музыкальных инструментов и аппаратуры – \_\_\_\_ рублей;

сценической и спортивной одежды, обуви – \_\_\_\_ рублей;

подписку на периодические издания – \_\_\_\_ рублей;

пополнение книжного фонда библиотеки – \_\_\_\_ рублей.

167. Предоставлять в бесплатное пользование помещения для занятий работников в коллективах и объединениях любительского художественного творчества, клубах по интересам, спортивных секциях и кружках, для работы библиотек профсоюзных комитетов.

168. Оказывать финансовую поддержку любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание "заслуженный", наименования "народный" или "образцовый", независимо от их ведомственной принадлежности, в размере \_\_\_\_ рублей в год (*подпункт 51.30 пункта 51 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы*).

169. Выделить (*при отсутствии собственной материальной базы*) \_\_\_\_ рублей на аренду зданий и сооружений, их частей (помещений), необходимых для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, организации досуга и отдыха работников и членов их семей.

170. Выделять бесплатно автотранспорт для обеспечения участников культурных, спортивных и других досуговых поездок согласно разработанным Профкомом планам.

171. Применять меры морального и материального поощрения работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях.

172. Профком способствует организации работы подведомственных культурно-просветительных учреждений и спортивных сооружений, выделяет из профсоюзного бюджета \_\_\_ рублей в год на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

173. Наниматель и Профком создают условия и выделяют необходимые средства для организации и проведения культурно-массовой и спортивной работы в общежитиях.

#### Примечание.

*При разработке указанного раздела могут быть использованы Рекомендации для руководителей организаций по активному применению форм и методов морального и материального стимулирования работников, ведущих здоровый образ жизни, занимающихся физической культурой и спортом (размещены на сайте ФПБ).*

### **Обеспечение правовых гарантий деятельности Профкома и профсоюзного актива**

Наниматель обязуется:

174. Рассматривать и принимать меры по обоснованным требованиям, критическим замечаниям и предложениям, высказанным работниками и касающимся трудовых отношений.

175. Не допускать вмешательства во внутренние дела профсоюза, рассматривать ходатайства Профкома о привлечении к ответственности должностных лиц, допустивших нарушение законодательства о труде, в том числе об охране труда, не выполняющих обязательства по Договору, препятствующих выполнению профсоюзным активом уставных функций.

176. Представлять Профкому информацию, необходимую для реализации его полномочий по защите трудовых и социально-экономических прав и интересов работников.

177. Предоставлять Профкому для использования в профсоюзной деятельности имеющуюся в организации информационную базу (радио, многотиражная газета, доска информации и проч.).

178. Предоставлять в безвозмездное пользование Профкому необходимые для осуществления его деятельности помещения (без взимания платы за коммунальные услуги), мебель, оборудование, транспортные средства, оргтехнику и средства связи, а также создавать

иные необходимые для деятельности профсоюзов условия в соответствии с законодательством и условиями соглашений.

179. Обеспечить в соответствии с нормами устава профсоюза, организационной структурой которого является профсоюзная организация, ежемесячное централизованное удержание членских взносов из заработной платы работников – членов профсоюза по их письменным заявлениям и перечисление на счета профсоюзных органов ( \_\_ процентов на текущий (расчетный) счет Профкома № \_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_ отделении банка \_\_\_\_\_, \_\_ процентов на текущий (расчетный) счет вышестоящего профсоюзного органа № \_\_\_\_ в \_\_\_\_\_ отделении банка \_\_\_\_\_) одновременно с выплатой заработной платы, в том числе за счет банковских кредитов, полученных на ее выплату (*постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 "Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов"*).

180. Работникам, избранным в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, предоставляются следующие гарантии:

срок контракта не может быть меньше срока полномочий профсоюзного органа, членами которого они являются;

расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями Работника) допускается лишь с предварительного согласия (не позднее чем за 2 месяца) профсоюзного органа, членами которого они избраны. Данная гарантия распространяется также на общественных инспекторов по охране труда;

расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями Работника) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

лицам, избранным в состав профсоюзных органов, предоставляется преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при прочих равных условиях;

привлечение к дисциплинарной ответственности работников, уполномоченных на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе об охране труда, на участие в создаваемых в организации комиссиях по ведению коллективных переговоров, по трудовым спорам, примирительных комиссиях, допускается только с предварительного согласия Профкома.

181. Членам профсоюзов, общественным инспекторам по охране труда предоставляется возможность участвовать в рабочее время в работе профсоюзных органов, в коллективных переговорах, в качестве делегатов

на конференциях, пленумах, съездах, а также в профсоюзной учебе с сохранением среднего заработка (*подпункт 51.34 пункта 51 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы, статья 101 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

182. Работникам, избранным в профсоюзные органы и освобожденным от основной работы, предоставляются следующие гарантии:

работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия Работника – другая равноценная работа (должность), в том числе с переобучением с сохранением среднего заработка. В случае невозможности предоставления Работнику прежней либо равноценной работы, направления его на переобучение за ним сохраняется средний заработок на период до трудоустройства, но не свыше шести месяцев;

увольнение по инициативе Нанимателя работников, полномочия которых истекли, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, за исключением случаев ликвидации организации и совершения ими виновных действий;

зачет времени работы в профсоюзной организации в стаж работы в организации, отрасли;

распространение на них в полном объеме социальных и трудовых прав, льгот и гарантий, предусмотренных Договором, соглашением для работников организации.

### **Заключительные положения**

183. Стороны несут ответственность за неисполнение (нарушение) условий Договора.

184. Наниматель обязуется в 7-дневный срок рассматривать представление Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, применять меры к лицам, виновным в неисполнении обязательств по Договору либо уклоняющимся от участия в переговорах.

185. Наниматель и Профком знакомят всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора, изменениями и дополнениями, внесенными в него.

186. Настоящий Договор может быть изменен и (или) дополнен только по соглашению Сторон.

В случае невозможности реализации положений Договора, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством или сверх размеров, предусмотренных законодательством, в срок, определенный Договором,

по причинам экономического, производственного, организационного характера временное приостановление действия отдельных пунктов и (или) разделов Договора (без внесения в него изменений) осуществляется в следующем порядке:

ходатайство Нанимателя о временном приостановлении действия отдельных пунктов и (или) разделов Договора вносится в Профком с приложением исчерпывающей информации (в том числе документально подтвержденной) о своем финансово-экономическом положении (бухгалтерская, статистическая отчетность и т. п.) и перспективах его улучшения (бизнес-планы, договоры и т.п.);

Профком рассматривает ходатайство в срок не позднее \_\_\_ дней и принимает решение об его отклонении или удовлетворении, а при необходимости приостановления действия отдельных положений Договора на срок свыше 3 месяцев выносит данный вопрос на решение общего собрания (конференции) работников. При принятии Профкомом или общим собранием (конференцией) работников решения об удовлетворении ходатайства Нанимателя Стороны совместно определяют порядок возобновления действия положений Договора;

в течение срока приостановления Наниматель ежемесячно представляет Профкому документально подтвержденную информацию о своем текущем финансово-экономическом положении и изменении перспектив своей деятельности (в том числе бухгалтерскую и статистическую отчетность, договоры и т.п.).

### **Контроль за выполнением коллективного договора**

187. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, комиссией по ведению коллективных переговоров.

188. При осуществлении контроля каждая из Сторон обязана представлять другой Стороне всю необходимую для этого имеющуюся у нее информацию.

189. Ежеквартально, не позднее \_\_\_ числа месяца, следующего за отчетным кварталом, комиссии по ведению коллективных переговоров подводят итоги выполнения Договора с последующим их рассмотрением на расширенных заседаниях Профкома с участием Нанимателя, а один раз в год – на собрании (конференции) работников организации.

### **Порядок разрешения коллективных трудовых споров**

190. Для разрешения коллективного трудового спора Наниматель и Профком обязуются в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора (отказа Нанимателя от удовлетворения всех или части предъявленных требований работников или неуведомления

Нанимателем о своем решении по предъявленным требованиям) создать на равноправной основе примирительную комиссию и в зависимости от масштаба и сложности коллективного трудового спора назначить в ее состав своих представителей (не менее 2 человек от каждой Стороны).

Примечание.

*Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома.*

*Члены примирительной комиссии могут быть определены заранее в самом коллективном договоре следующим образом:*

*В состав примирительной комиссии входят:*

*от Нанимателя:*

1. \_\_\_\_\_

*(Ф.И.О., должность)*

2. \_\_\_\_\_

*от Профкома:*

1. \_\_\_\_\_

*(Ф.И.О., должность)*

2. \_\_\_\_\_

191. Назначение представителей Сторон спора в состав примирительной комиссии оформить соответствующим приказом Нанимателя и решением Профкома (протоколом) *(данный пункт включается в коллективный договор, если состав примирительной комиссии не определен непосредственно в самом договоре (см. выше))*.

192. На время участия в работе примирительной комиссии за ее членами сохранить место работы (должность) и средний заработок.

193. Своевременно производить замену выбывших членов из состава примирительной комиссии. Замена оформляется соответствующим приказом Нанимателя, решением Профкома.

194. Организовать работу примирительной комиссии в соответствии со статьей 381 Трудового кодекса Республики Беларусь.

195. Представить примирительной комиссии всю необходимую для ее работы информацию.

196. Наниматель на весь период работы примирительной комиссии предоставляет помещение для ее работы, обеспечивает ее членов необходимыми техническими средствами связи, канцелярскими принадлежностями, соответствующими нормативными правовыми актами, в том числе локальными нормативными правовыми актами.

197. Право на забастовку как крайний способ разрешения коллективного трудового спора реализуется работниками в соответствии с действующим законодательством.

Примечание.

*Неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических*

*условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров рассматриваются в порядке, установленном для разрешения коллективных трудовых споров (статья 377 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

*Интересы работников как стороны коллективного трудового спора представляет их представительный орган, т.е. профсоюз, который осуществляет свою деятельность в интересах всего коллектива с соблюдением принципов социального партнерства.*

Коллективный договор подписан

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Руководитель организации

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Примечание.

*В соответствии со статьей 369 Трудового кодекса Республики Беларусь подписывается каждая страница коллективного договора.*



## **Нормативные правовые акты, используемые при разработке коллективных договоров**

1. Генеральное, отраслевое, тарифное, местное соглашения.
2. Декрет Президента Республики Беларусь от 20 марта 1998 г. № 3 "О приватизации государственной собственности в Республике Беларусь".
3. Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины".
4. Жилищный кодекс Республики Беларусь.
5. Закон Республики Беларусь "О занятости населения Республики Беларусь".
6. Закон Республики Беларусь "О приватизации государственного имущества и преобразовании государственных унитарных предприятий в открытые акционерные общества".
7. Закон Республики Беларусь "О профессиональных союзах".
8. Закон Республики Беларусь "О формировании и использовании минимального потребительского бюджета".
9. Закон Республики Беларусь "Об индексации доходов населения с учетом инфляции".
10. Закон Республики Беларусь "Об охране труда".
11. Закон Республики Беларусь "Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы".
12. Инструкция по проведению паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 4 февраля 2004 г. № 11.
13. Инструкция о порядке планирования и разработки мероприятий по охране труда, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2013 г. № 111.
14. Концепция развития системы социального партнерства в Республике Беларусь и Программа мер по ее реализации, одобренные на заседании Национального совета по трудовым и социальным вопросам 12 марта 1997 г. (протокол № 11/42).
15. Перечень вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или равноценных пищевых продуктов, утвержденный постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 19 марта 2002 г. № 34/12.
16. Порядок участия профсоюзов в расследовании несчастных случаев на производстве, утвержденный постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 31 мая 2007 г. № 80.

17. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 253 "Об аттестации рабочих мест по условиям труда".

18. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24 декабря 1998 г. № 1972 "О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики".

19. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 29 июля 2006 г. № 959 "Вопросы Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь" (вместе с Положением о Департаменте государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь).

20. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 29 июня 2010 г. № 981 "О некоторых мерах по реализации Указа Президента Республики Беларусь от 6 мая 2010 г. № 240".

21. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31 августа 2007 г. № 1124 "О стимулировании работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов".

22. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100 "О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней".

23. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 января 2008 г. № 104 "О продолжительности смены свыше 12 часов для отдельных категорий работников".

24. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28 апреля 2010 г. № 47 "Об утверждении Инструкции о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства здравоохранения Республики Беларусь".

25. Постановление Министерства труда и социальной защиты от 21 октября 2011 г. № 104 "Об утверждении Рекомендаций по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях".

26. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июля 2011 г. № 67 "Об утверждении Рекомендаций по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения".

27. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 35 "Об утверждении Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства труда Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь".

28. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15 октября 2010 г. № 145 "Об утверждении перечня средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, и о признании утратившим силу постановления Министерства труда Республики Беларусь от 19 апреля 2000 г. № 65".

29. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. № 208 "О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами".

30. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. № 209 "Об утверждении инструкции о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты".

31. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 мая 2002 г. № 69 "О финансировании затрат центров социальных работ по оплате труда безработных инвалидов".

32. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 7 июля 2014 г. № 57 "О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени".

33. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 апреля 2009 г. № 47 "О критериях массового высвобождения работников".

34. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 5 мая 2009 г. № 57 "Об утверждении Инструкции о порядке и условиях индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией, а также при несвоевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий".

35. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 июля 2014 г. № 68 "Об установлении перечня выплат компенсирующего характера и выплат, не связанных с выполнением работником обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора, не учитываемых в размере начисленной заработной платы работника при определении доплаты до размера минимальной заработной платы (месячной и часовой)".

36. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 12 января 2000 г. № 4 "Об утверждении Положения о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли)".

37. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6 "О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций".

38. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 24 ноября 1998 г. № 95 "Об утверждении Рекомендаций по регулированию оплаты труда на основе тарифных соглашений и коллективных договоров".

39. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27 декабря 2004 г. № 1651 "О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций".

40. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28 апреля 2000 г. № 605 "Об утверждении Положения о резервном фонде заработной платы".

41. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 9 ноября 1999 г. № 1748 "О дополнительных мерах материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда".

42. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 2007 г. № 1695 "О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день".

43. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008 г. № 73 "О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы".

44. Правила бесплатного обеспечения работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами, утвержденные постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27 февраля 2002 г. № 260.

45. Правила организации и осуществления производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности на опасных производственных объектах, утвержденные постановлением Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь от 28 июня 2000 г. № 11.

46. Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденные постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30.

47. Типовое положение о стимулировании снижения себестоимости продукции (работ, услуг), утвержденное постановлением Министерства экономики Республики Беларусь и Министерства труда Республики Беларусь от 15 марта 2000 г. № 46/35.

48. Трудовой кодекс Республики Беларусь.

49. Указ Президента Республики Беларусь от 28 января 2006 г. № 55 "О нормативе индексации денежных доходов населения с учетом инфляции".

50. Указ Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 "О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда".

51. Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 "О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29".

52. Указ Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 "О развитии социального партнерства в Республике Беларусь".

53. Указ Президента Республики Беларусь от 23 января 2009 г. № 49 "О некоторых вопросах стимулирования реализации продукции, товаров (работ, услуг)".

54. Указ Президента Республики Беларусь от 27 ноября 1995 г. № 483 "Об обеспечении своевременной выплаты заработной платы".

55. Указ Президента Республики Беларусь от 30 августа 1996 г. № 344 "О своевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий".

56. Указ Президента Республики Беларусь от 5 мая 1999 г. № 252 "О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам".

57. Указ Президента Республики Беларусь от 6 мая 2010 г. № 240 "Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами".

58. Указ Президента Республики Беларусь от 28 августа 2006 г. № 542 "О санаторно-курортном лечении и оздоровлении населения".

59. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26 августа 2002 г. № 1155 "О некоторых вопросах оздоровления и санаторно-курортного лечения населения".