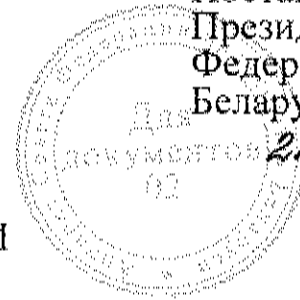


УТВЕРЖДЕНО

Постановление
Президиума Совета
Федерации профсоюзов
Беларуси



22.12.2020 № 221

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

по вопросам коллективно-
договорного регулирования

Цель, принципы и основа для заключения коллективного договора

1. Методические рекомендации по вопросам коллективно-договорного регулирования разработаны на основе Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), 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 разрешения коллективных трудовых споров в случаях неисполнения условий коллективного договора.

2. Методические рекомендации предназначены для использования в практической работе профсоюзными комитетами организаций любых организационно-правовых форм, их обособленных подразделений (по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений).

3. Коллективно-договорное регулирование отношений между нанимателем и работниками осуществляется непосредственно в организациях, их обособленных подразделениях.

4. Целью принятия коллективного договора является регулирование сторонами трудовых и социально-экономических отношений, направленных на повышение заинтересованности в увеличении производительности труда, эффективной, прибыльной работы организации, установление соответствующего уровня оплаты труда работников, полную и продуктивную занятость работников, создание здоровых и безопасных условий труда, охрану здоровья и установление льгот и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с законодательством.

5. Коллективный договор – это **локальный правовой акт**, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между **нанимателем** и работающими у него **работниками** (*часть первая статьи 361 ТК*).

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

организации, гарантиях и компенсациях, предоставляемых нанимателем и профсоюзом.

7. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными (*статья 362 ТК*).

8. Основными принципами социального партнерства при заключении коллективного договора (*статья 353 ТК*) 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. Сторонами коллективного договора являются **работники** организации в лице соответствующего профессионального союза и **наниматель** или уполномоченный им представитель (*статья 363 ТК*).

10. Интересы работников **не могут** представлять руководитель организации, его заместители.

Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров от имени работников органами, созданными или финансируемыми нанимателями, государственными органами, политическими партиями.

Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими нанимателей.

11. Представителями интересов нанимателя выступают руководитель организации или лица, уполномоченные учредительным документом организации или локальными правовыми актами этой организации (*статья 355 ТК*).

Порядок ведения коллективных переговоров

12. 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 (*статья 356 ТК*).

13. Сторонам предоставлено право самим определять время начала коллективных переговоров, в том числе и по подготовке проекта нового коллективного договора. При этом время начала переговоров по заключению коллективного договора необходимо определить с таким расчетом, чтобы согласование проекта коллективного договора и его заключение состоялось до окончания срока действующего коллективного договора.

14. Каждая сторона имеет право направить другой стороне письменное требование о проведении коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, которые другая сторона обязана начать в семидневный срок (*статья 357 ТК*). Коллективные переговоры могут быть начаты в иной срок по соглашению сторон. Примерная форма требования приведена в приложении 1.

15. Для ведения коллективных переговоров стороны на равноправной основе создают комиссию по коллективным переговорам из равного числа уполномоченных представителей сторон (*статья 357 ТК*). При наличии в организации профсоюзных организаций нескольких профсоюзов:

количество сторон коллективных переговоров не меняется;

необходимо предусматривать участие в работе комиссии по коллективным переговорам представителей всех профсоюзных организаций, действующих в организации, по решению их выборных органов;

количество представителей профсоюзных организаций, включаемых в состав комиссии по коллективным переговорам, определяется пропорционально численности членов профсоюзов в составе этих организаций, но не менее одного человека от каждой из них (с правом замены);

решения стороны работников в рамках комиссии по коллективным переговорам вырабатываются с учетом предложений всех профсоюзных организаций. При наличии разногласий у стороны работников этой стороной предпринимаются шаги по выработке согласованного решения. В случае если согласие не достигнуто, решение принимается большинством голосов стороны после дополнительного обсуждения.

Количество представителей от каждой из сторон коллективных трудовых отношений устанавливается по взаимной договоренности сторон, но, как правило, не менее трех человек от каждой стороны.

16. Персональный состав уполномоченных представителей от профсоюзной организации в комиссию по коллективным переговорам утверждается на заседании профсоюзного комитета (далее – профком). При этом в состав комиссии может быть включен любой работник – член

профсоюза, не назначенный уполномоченным представителем от нанимателя в комиссию по коллективным переговорам.

Пример оформления протокола заседания профкома приведен в приложении 2.

17. Руководитель организации в свою очередь издает приказ (распоряжение) о назначении представителей нанимателя в комиссию по коллективным переговорам.

18. Выписка из протокола заседания профкома и копия приказа (распоряжения) нанимателя являются документами, подтверждающими полномочия представителей сторон на ведение коллективных переговоров.

19. На первой встрече представители сторон (кроме организаций с малой численностью работников – членов профсоюзов, как правило, до 5 человек (включительно)) договариваются о регламенте переговоров, обмениваются информацией, определяют полномочия председательствующего, порядок ведения протокола и другие процедурные вопросы.

В организациях с малой численностью работников – членов профсоюзов на первой встрече представители сторон могут приступить к рассмотрению проекта коллективного договора.

20. На заседаниях комиссии по коллективным переговорам функции председательствующего выполняют поочередно сопредседатели сторон коллективных переговоров.

21. На последующих встречах представители сторон рассматривают проект коллективного договора, разъясняют и уточняют свои позиции по проекту. При наличии разногласий по каким-либо вопросам каждая из сторон вправе взять перерыв для дополнительного изучения вопроса и поиска компромиссных решений. При этом стороны не имеют права прекратить коллективные переговоры в одностороннем порядке (*статья 357 ТК*).

22. Каждое заседание комиссии по коллективным переговорам оформляется протоколом. Пример оформления протокола заседания комиссии приведен в приложении 3.

23. Профкому целесообразно представлять свои предложения в проект коллективного договора, взяв за основу нормы действующего в организации коллективного договора. В коллективном договоре рекомендуется закреплять в отношении работников гарантии, предусмотренные в местном, тарифном и Генеральном соглашениях (далее – социально-партнерские соглашения), а также предусматривать дополнительные трудовые и социально-экономические гарантии по сравнению с нормами вышеуказанных соглашений.

Примечание.

При изложении в коллективном договоре норм не рекомендуется

использовать такие выражения, как "наниматель может", "при наличии финансовых возможностей", "при наличии средств" и т.п.

24. Процесс разработки проекта коллективного договора и его заключение, как правило, состоит из следующих основных этапов:

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

24.2. организация сбора предложений от работников для включения в проект коллективного договора;

24.3. анализ и систематизация предложений работников, поступивших в профком (комиссию по коллективным переговорам);

24.4. подготовка проекта коллективного договора;

24.5. доведение подготовленного проекта коллективного договора до сведения каждого работника;

24.6. обсуждение проекта коллективного договора работниками (по возможности во всех структурных подразделениях организации);

24.7. доработка проекта коллективного договора по результатам обсуждения;

24.8. проведение (при необходимости) анализа результатов финансово-хозяйственной деятельности организации, перспектив ее развития (*часть четвертая статьи 357 ТК, статья 20 Закона Республики Беларусь "О профессиональных союзах"*);

24.9. проведение коллективных переговоров по доработанному проекту коллективного договора;

24.10. представление профкомом проекта коллективного договора в вышестоящую профсоюзную организацию для проведения анализа (экспертизы) на соответствие законодательству и полноте включения в него всех норм социально-партнерских соглашений с учетом реальных возможностей организации;

24.11. обсуждение и одобрение проекта коллективного договора, как правило, на профсоюзном собрании, конференции работников, если иное не определено сторонами (*статья 369 ТК*).

Допускается **обсуждение и одобрение** проекта коллективного договора на профсоюзном собрании, конференции работников путем проведения заочного обсуждения и голосования (опросным методом);

24.12. подписание коллективного договора.

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

25. Проект подготовленного коллективного договора целесообразно выносить на профсоюзное собрание, конференцию работников одновременно с подведением итогов выполнения коллективного договора, срок действия которого истекает.

26. Все разногласия сторон по проекту коллективного договора могут выноситься на обсуждение профсоюзного собрания, конференции работников для принятия решения о достижении согласия или предъявления нанимателю требования (*часть первая статьи 379 ТК*). Пример оформления протокола профсоюзного собрания, конференции работников приведен в приложении 5.

27. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствовало более половины работников, а на конференции работников – не менее двух третей делегатов. Организациям с численностью работников свыше 150 человек рекомендовано проводить конференцию. Решение такого собрания, конференции считается принятым, если за него проголосовало более 50 процентов участников собрания, конференции.

28. При разногласии сторон по отдельным положениям проекта, при наличии соответствующего решения собрания, конференции работников, коллективный договор может быть подписан сторонами по согласованным позициям.

Несогласованные позиции могут по решению собрания, конференции работников являться предметом дальнейших переговоров либо разрешаться в соответствии с ТК.

Примечание.

Разработка и заключение Дополнительного соглашения к коллективному договору осуществляется в аналогичном порядке, предусмотренном для заключения коллективного договора.

Разрешение разногласий, возникающих в ходе коллективных переговоров

29. Если стороны в процессе переговоров не пришли к компромиссному решению по урегулированию спорных вопросов, касающихся установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективного договора, то возникает коллективный трудовой спор (*статья 377 ТК*).

30. Коллективный трудовой спор возникает, если:

30.1. между сторонами возникли разногласия по поводу заключения коллективного договора;

30.2. требования к нанимателю были утверждены на собрании, конференции работников большинством голосов присутствующих;

30.3. наниматель отказывается удовлетворить (полностью либо частично) требования работников.

31. Сторонами коллективного трудового спора являются наниматель и работники в лице их представительных органов (*статья 378 ТК*).

32. 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. Требования излагаются в письменной форме и принимаются 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 (*статья 379 ТК*).

Наниматель обязан рассмотреть требования и уведомить о своем решении Профком в письменной форме в десятидневный срок со дня получения этих требований.

При отказе нанимателя удовлетворить требования работников и неуведомлении о своем решении в трехдневный срок создается примирительная комиссия.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным (*статья 379 ТК*).

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

Для оперативной работы примирительной комиссии в коллективном договоре необходимо определить количественный ее состав с указанием должностей лиц, которые будут представлять интересы сторон. Кроме того, необходимо предусмотреть освобождение таких лиц от основной работы с сохранением среднего заработка на время работы примирительной комиссии.

Порядок работы примирительной комиссии предусмотрен в *статье 381 ТК*.

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

35. При несогласии с решением примирительной комиссии стороны по соглашению между ними могут обратиться к посреднику либо в трудовой арбитраж (*часть четвертая статьи 379 ТК*). Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника или в трудовом арбитраже не является обязательным для сторон.

36. В случае возникновения спорных вопросов о возможности удовлетворения нанимателем обоснованных требований (части требований) профком может их направить для рассмотрения собственнику или уполномоченному им органу.

37. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника или в трудовом арбитраже предусмотрен в *статьях 382, 383 ТК*.

Подписание и регистрация коллективного договора

38. Завершающей стадией заключения коллективного договора является его подписание.

39. Коллективный договор подписывается на каждой его странице уполномоченными представителями сторон (*статья 369 ТК*). Как правило, со стороны нанимателя договор подписывает руководитель организации, со стороны работников – председатель профкома.

При наличии в организации нескольких профсоюзных организаций коллективный договор со стороны работников подписывается уполномоченным представителем наиболее многочисленной профсоюзной организаций, если профсоюзные организации, участвовавшие в заключении коллективного договора, не договорились об ином порядке подписания коллективного договора, а также если не имеется иной практики подписания коллективного договора представителями нескольких профсоюзов. При этом в тексте коллективного договора со стороны работников указываются все профсоюзные организации, представители которых включены в состав комиссии по коллективным переговорам. Данные организации являются участниками заключенного коллективного договора.

Коллективный договор составляется в количестве, соответствующем числу заключивших его сторон, и отдельного экземпляра для регистрирующего органа.

40. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания или со дня, который устанавливается сторонами (*статья 367 ТК*).

41. Подписанный коллективный договор регистрируется в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) нанимателя (*статья 370 ТК*).

42. Для регистрации коллективного договора в регистрирующий орган представляются следующие документы (*статья 371 ТК*):

42.1. заявление 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 органа (организации);

42.2. коллективный договор в количестве, соответствующем числу заключивших его сторон, и отдельного экземпляра для регистрирующего органа;

42.3. копии документов, подтверждающих полномочия сторон на подписание коллективного договора. Скрепление печатью организации подписи сторон не является обязательным требованием.

43. Документы для регистрации коллективного договора направляются в регистрирующий орган нанимателем.

44. Изменения и дополнения в коллективный договор (*статья 372 ТК*) вносятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения, если иное не определено сторонами.

Сфера и срок действия коллективного договора

45. Коллективный договор распространяется на нанимателя и работников, от имени которых он заключен (*часть первая статьи 365 ТК*).

46. В коллективном договоре организации рекомендуется предусматривать норму о том, что он заключается от имени работников, чьи интересы представляют соответствующие профсоюзы (*статья 354 ТК*).

47. Положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении **всех работников** организации. При этом каких-либо заявлений от работников не требуется (*часть вторая статьи 365 ТК*).

48. Штатные работники профсоюзных организаций обладают такими же социальными и трудовыми правами и льготами, как и другие работники организации в соответствии с коллективным договором.

Коллективным договором могут предусматриваться дополнительные гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы (*статья 24 Закона Республики Беларусь "О профессиональных союзах"*).

49. Положения коллективного договора, кроме предусмотренных частью второй статьи 365 ТК, распространяются на работников, от имени которых он не заключался (вновь принимаемых работников, работников – не членов профсоюза, а также утративших профсоюзное членство и др.), на основании их письменного согласия путем подачи заявлений соответствующего содержания в адрес каждой из сторон, если иной порядок и условия не установлены коллективным договором (*часть третья статьи 365 ТК*).

50. Стороны определяют в коллективном договоре условие и порядок дачи согласия сторон на распространение действия коллективного договора на работников, от имени которых он не

заклучался. Кроме того, стороны вправе определять в отношении этих работников дополнительные условия распространения действия таких положений коллективного договора:

порядок получения согласия сторон коллективного договора и вынесения решений;

о распространении на работников – не членов профсоюза дополнительных социальных гарантий.

При вступлении работника в члены профсоюза письменного согласия о распространении на него действия коллективного договора не требуется.

В случае утраты работником профсоюзного членства в период действия коллективного договора дальнейшее распространение на него положений коллективного договора (кроме указанных в части второй статьи 365 ТК) будет осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных для работников, от имени которых он не заключался.

51. Примерный перечень обязательств сторон, предусмотренных коллективным договором организации, по которым может быть установлен особый порядок распространения на работников, от имени которых он не заключался (*часть третья статьи 365 ТК*), указан в приложении 6.

52. Положения пунктов 50 – 52 настоящих Методических рекомендаций целесообразно отражать в отдельных нормах (глава, раздел, пункт) коллективного договора либо приложением к нему.

53. На работников, от имени которого коллективный договор не заключался, вступивших в профсоюз и поставленных на учет в профсоюзную организацию, положения коллективного договора распространяются в полном объеме со дня вступления в профсоюз.

54. Коллективный договор заключается на срок, определяемый сторонами, но не менее одного года и не более трех лет.

55. Действие коллективного договора по соглашению сторон может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Решение о продлении срока действия коллективного договора принимается на собрании, конференции работников, оформляется дополнительным соглашением к нему, вступает в силу с момента его подписания либо со дня, который установили стороны, и действует до заключения нового коллективного договора, если не предусмотрено иное, но не более шести месяцев после окончания срока его действия (*статья 367 ТК*).

56. В случае реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если стороны не приняли иного решения.

При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев, если иное не предусмотрено частью первой настоящего пункта.

При смене собственника государственных унитарных предприятий в процессе приватизации государственного имущества и преобразование их в открытые акционерные общества действие коллективного договора сохраняется в части регулирования трудовых и социально-экономических отношений до окончания срока его действия.

57. Примерная форма коллективного договора организации указана в приложении 7.

58. Примерная форма приложения к коллективному договору о сфере действия коллективного договора приведена в приложении 8.

Контроль за выполнением коллективного договора

59. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а также профсоюзами в порядке, установленном законодательными актами (*статья 375 ТК*).

60. Информирование работников об исполнении коллективного договора осуществляется в сроки, определенные в коллективном договоре, но не реже одного раза в полугодие (*статья 374 ТК*).

61. Целесообразно вопросы контроля за исполнением коллективного договора возложить на созданную в организации комиссию по коллективным переговорам.

62. Комиссия по коллективным переговорам не реже одного раза в полугодие подводит итоги выполнения коллективного договора и рассматривает их на расширенном заседании профкома с участием нанимателя, а при необходимости на совместном заседании профкома и нанимателя.

Итоги выполнения коллективного договора за год, как правило, рассматриваются на общем собрании, конференции работников либо в порядке, определенном сторонами.

Результаты подведения итогов выполнения коллективного договора в организации оформляются в письменном виде (справка, информация, акт, протокол и т.п.) по форме, согласованной сторонами. Примерная форма документа приведена в приложении 9. Согласованный документ подписывается председателями (сопредседателями) комиссии по коллективным переговорам, после чего рассматривается на расширенном заседании профкома с участием нанимателя, общем собрании, конференции.

63. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую информацию для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде. Профсоюзы имеют право запрашивать и получать необходимую для этого информацию от нанимателя, государственных органов в порядке, установленном законодательством (*часть вторая статьи 463 ТК, статья 16 Закона Республики Беларусь "О профессиональных союзах"*).

При осуществлении профсоюзами общественного контроля в форме проведения проверок за выполнением коллективного договора правовые и технические инспекторы труда профсоюзов имеют право требовать от нанимателя 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"* (далее – Указ № 240). Об исполнении каждого пункта представления наниматель обязан 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 нанимателю рекомендацию на устранение установленных нарушений коллективного договора (*подпункт 1.5 пункта 1 Указа № 240*).

О результатах рассмотрения рекомендации наниматель обязан письменно информировать в указанный срок соответствующий профсоюз.

64. В случае отказа нанимателя, получившего представление, удовлетворить требования профсоюзов, разногласия рассматриваются в соответствии с порядком, установленным законодательством.

Ответственность за невыполнение коллективного договора

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

66. За неисполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, стороны несут ответственность в соответствии с законодательством, коллективным договором (*статья 376 ТК*).

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

Гарантии участникам коллективных переговоров

68. За работниками, участвующими в коллективных переговорах в рабочее время, сохраняется средний заработок в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, а при их отсутствии – по соглашению между сторонами коллективных переговоров (*статья 101 ТК*).

Руководителю организации

Требование
о проведении коллективных переговоров

"__" _____ 20__ г.

В соответствии с решением профсоюзного комитета
от "__" _____ 20__ г.
предлагаем с _____ 20__ г. начать коллективные переговоры по
заключению коллективного договора (внесению изменений и дополнений
в коллективный договор) на 20__ – 20__ годы.

Председатель профкома

Подпись

Инициалы, фамилия

Эмблема Профсоюза

Назва галіновага
прафсаюза

Назва пярвiчнай
прафсаюзнай
арганiзацыi

Наименование
отраслевого
профсоюза

Наименование
первичной
профсоюзной
организации

ПРАТАКОЛ

ПРОТОКОЛ

№ _____

Месца складання

Место составления

заседания профсоюзного комитета

Председательствующий – фамилия, инициалы

Секретарь – фамилия, инициалы

В состав профсоюзного комитета избрано _____ человек

Присутствовали:

члены профсоюзного комитета – фамилии, инициалы, должность в алфавитном порядке

Приглашенные:

фамилии, инициалы, должность (*если более 10, указать – "список прилагается"*)

Повестка дня:

1. О начале коллективных переговоров с нанимателем по заключению (внесению изменений и дополнений) коллективного договора на 20____ – 20____ годы.

Форма изложения, должность, фамилия, инициалы докладчика (выступающего).

2. О необходимости создания комиссии по коллективным переговорам, об уполномоченных представителях от профсоюзной организации для включения в состав комиссии по коллективным переговорам.

Форма изложения, должность, фамилия, инициалы докладчика (выступающего).

3. О подготовке проекта коллективного договора (дополнительного соглашения к коллективному договору).

Форма изложения, должность, фамилия, инициалы докладчика (выступающего).

1. СЛУШАЛИ:

Фамилия, инициалы – председателя профкома о начале коллективных переговоров с нанимателем по заключению (внесению изменений и дополнений) коллективного договора на 20____ – 20____ годы
Информация на ____ л. прилагается.

ВЫСТУПИЛИ:

Фамилия, инициалы – краткая запись выступления.

Фамилия, инициалы – краткая запись выступления.

ПОСТАНОВИЛИ:

Профкому инициировать переговоры с нанимателем по заключению (внесению изменений и дополнений) коллективного договора на 20____ – 20____ годы до _____ 20____ г.

Голосовали: "за" _____, "против" _____, "воздержались" _____.

2. СЛУШАЛИ:

Фамилия, инициалы – председателя профкома о создании комиссии по коллективным переговорам и утверждению ее состава из числа уполномоченных представителей от профсоюзной организации. *(Изложение краткого содержания выступления).*

ВЫСТУПИЛИ:

Фамилия, инициалы – краткая запись выступления.

Фамилия, инициалы – краткая запись выступления.

ПОСТАНОВИЛИ:

Включить в состав комиссии по коллективным переговорам следующих уполномоченных представителей от профсоюзной организации:

_____.

Голосовали: "за" _____, "против" _____, "воздержались" _____.

3. СЛУШАЛИ:

Фамилия, инициалы – председателя профкома о подготовке проекта коллективного договора (дополнительного соглашения к коллективному договору). *(Изложение сообщения председателя профкома).*

ВЫСТУПИЛИ:

Фамилия, инициалы – краткая запись выступления.

Фамилия, инициалы – краткая запись выступления.

ПОСТАНОВИЛИ:

3.1. Поручить профсоюзному комитету совместно с уполномоченными представителями от профсоюзной организации в комиссию по коллективным переговорам подготовить до "___" _____ 20___ г. проект коллективного договора на 20___ – 20___ годы (дополнительного соглашения к коллективному договору) и представить на рассмотрение нанимателю.

3.2.

Голосовали: "за" _____, "против" _____, "воздержались" _____.

Председатель профкома

Подпись

Инициалы, фамилия

Секретарь

Подпись

Инициалы, фамилия

Наименование организации

ПРОТОКОЛ

_____ № _____

Место составления

заседания комиссии
по коллективным переговорам

Председательствующий – фамилия, инициалы, должность

Секретарь – фамилия, инициалы

Присутствовали: члены комиссии (с указанием фамилии,
инициалов, должности в алфавитном порядке):

от нанимателя

- 1.
- 2.
- 3.

от профсоюза

- 1.
- 2.
- 3.

Приглашенные:

фамилия, инициалы, должность

Повестка дня:

О проекте коллективного договора *наименование организации.*
Форма изложения, должность, фамилия, инициалы докладчиков
(выступающих).

СЛУШАЛИ:

Фамилия, инициалы – председателя профкома о проекте
коллективного договора (информация на ___ л. прилагается).

Фамилия, инициалы должность – текст выступления прилагается.

ВЫСТУПИЛИ:

Фамилия, инициалы – краткая запись выступления.

Фамилия, инициалы – краткая запись выступления.

РЕШИЛИ:

1. Включить в разногласия следующие вопросы:

- 1.1. ...
- 1.2. ...

2. Рассмотреть и внести предложения по урегулированию следующих вопросов:

2.1.

2.2.

3. Провести следующее заседание комиссии 00.00.0000.

Голосовали: "за" _____, "против" _____, "воздержались" _____.

Председательствующий

Подпись

Инициалы, фамилия

Секретарь

Подпись

Инициалы, фамилия

Примерный план мероприятий профсоюзного комитета по подготовке, ведению переговоров и заключению коллективного договора (дополнительного соглашения к коллективному договору)

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1.	Включение в план работы профкома мероприятия по подготовке проекта коллективного договора (дополнительного соглашения к коллективному договору)	В год разработки	Председатель профкома	
2.	Рассмотрение на заседании профкома вопроса о направлении требования нанимателю о проведении переговоров	За 3 – 4 месяца до окончания срока действия колдоговора	Председатель профкома	
3.	Проведение разъяснительной работы в организации, ее структурных подразделениях	За 2 – 3 месяца до окончания срока действия колдоговора	Члены профкома, цехкома	
4.	Организация сбора предложений от работников для включения в проект коллективного договора	За 2 – 3 месяца до окончания срока действия колдоговора	Члены профкома, цехкома	
5.	Анализ и систематизация поступивших предложений от работников	За 2 – 3 месяца до окончания срока действия колдоговора	Члены профкома, члены комиссии от профсоюза (далее – члены комиссии)	
6.	Подготовка проекта коллективного договора (дополнительного соглашения к коллективному договору)	За 2 – 3 месяца до окончания срока действия колдоговора	Члены профкома, комиссии	
7.	Доведение подготовленного проекта коллективного договора (дополнительного соглашения к коллективному договору) до сведения каждого работника	В течение 5 рабочих дней после принятия соответствующего решения	Члены профкома, цехкома	
8.	Обсуждение работниками проекта коллективного договора (дополнительного соглашения к коллективному договору)	За 2 – 3 месяца до окончания срока действия колдоговора	Члены профкома, комиссии	
9.	Доработка проекта коллективного договора (дополнительного соглашения к коллективному договору) по результатам обсуждения	За 1 – 2 месяца	Члены профкома, комиссии	

10.	Проведение анализа результатов финансово-хозяйственной деятельности организации, перспектив ее развития (при необходимости)	По мере необходимости	Члены профкома, комиссии	
11.	Проведение коллективных переговоров по проекту коллективного договора (дополнительного соглашения к коллективному договору)	За 1 – 2 месяца до окончания срока действия колдоговора	Члены комиссии	
12.	Представление проекта коллективного договора в вышестоящую профсоюзную организацию для проведения анализа (экспертизы)	В течение 5 рабочих дней после принятия соответствующего решения	Профком	
13.	Подготовка к проведению и проведение собрания (конференции) работников организации для обсуждения и одобрения проекта коллективного договора (дополнительного соглашения к коллективному договору) либо в ином порядке, предусмотренном сторонами	В месяце окончания срока действия предыдущего договора	Профком, члены комиссии	
14.	Подписание коллективного договора (дополнительного соглашения к коллективному договору)	Не позднее двух недель со дня проведения собрания (конференции)	Уполномоченный от профсоюза	
15.	Регистрация коллективного договора (дополнительного соглашения к коллективному договору)	В течение месяца после принятия (подписания)	Наниматель, контроль профкома	
16.	Контроль выполнения коллективного договора	Постоянно	Профком, комиссия, наниматель	
17.	Подведение итогов выполнения коллективного договора	Полугодие	Профком, комиссия, наниматель	

Эмблема профсоюза

Назва галіновага
прафсаюза

Назва пярвічнай
прафсаюзнай
арганізацыі

Наименование
отраслевого
профсоюза

Наименование
первичной
профсоюзной
организации

ПРАТАКОЛ

ПРОТОКОЛ

№ _____

Месца складання

Место составления

проведения профсоюзного собрания
(конференции)

Состоит на учете профсоюзной организации _____ человек

Присутствуют на собрании (конференции) _____ человек (делегатов)
(список прилагается)

Отсутствуют по уважительной причине (отпуск, болезнь, командировка) –
_____ человек (делегатов).

Приглашенные: _____ человек (список прилагается)

Председательствующий – фамилия, инициалы

Секретарь – фамилия, инициалы

Повестка дня:

1. Об итогах выполнения коллективного договора на 20____ –
20____ годы.

*Форма изложения, должность, фамилия, инициалы докладчиков
(выступающих).*

2. О проекте коллективного договора на 20____ – 20____ годы
(дополнительного соглашения к коллективному договору).

*Форма изложения, должность, фамилия, инициалы докладчика
(выступающего).*

3. О подписании коллективного договора (дополнительного
соглашения к коллективному договору).

*Форма изложения, должность, фамилия, инициалы докладчика
(выступающего).*

1. СЛУШАЛИ:

Фамилия, инициалы председателя первичной профсоюзной организации об итогах выполнения коллективного договора на 20 ____ – 20 ____ годы.

Фамилия, инициалы, должность, *информация на __ л. прилагается.*

ВЫСТУПИЛИ:

Фамилия, инициалы – краткая запись выступления.

ПОСТАНОВИЛИ:

1.1. Информацию принять к сведению.

1.2. Отметить невыполнение пунктов (частичное их выполнение)

Голосовали: "за" _____, "против" _____, "воздержались" _____.

2. СЛУШАЛИ:

Фамилия, инициалы председателя первичной профсоюзной организации о проекте коллективного договора на 20 ____ – 20 ____ годы (дополнительного соглашения к коллективному договору).

Фамилия, инициалы, должность, *информация на __ л. прилагается.*

ВЫСТУПИЛИ:

Фамилия, инициалы руководителя (его заместителя) – краткая запись выступления.

ПОСТАНОВИЛИ:

2.1. Информацию председателя первичной профсоюзной организации, руководителя (его заместителя) принять к сведению.

2.2. Одобрить проект коллективного договора (дополнительного соглашения к коллективному договору) в предложенной редакции.

2.3. Утвердить следующие требования к нанимателю по пункту ____ коллективного договора (дополнительного соглашения к коллективному договору):

(излагаются требования)

Голосовали: "за" _____, "против" _____, "воздержались" _____.

3. СЛУШАЛИ:

Фамилия, инициалы председателя первичной профсоюзной организации о подписании коллективного договора (дополнительного соглашения к коллективному договору). *Изложение краткого содержания выступления.*

ВЫСТУПИЛИ:

Фамилия, инициалы – краткая запись выступления.

ПОСТАНОВИЛИ:

Поручить председателю первичной профсоюзной организации подписать коллективный договор (дополнительное соглашение к коллективному договору).

Голосовали: "за" _____, "против" _____, "воздержались" _____.

Председательствующий

Подпись

Инициалы, фамилия

Секретарь

Подпись

Инициалы, фамилия

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

обязательств сторон, предусмотренных коллективным договором организации, по которым может быть установлен особый порядок распространения на работников, от имени которых он не заключался (часть третья статьи 365 ТК)

1.	Единовременная выплата (материальная помощь, пособие и др.) на оздоровление, в том числе при предоставлении трудового отпуска (кроме случаев, предусмотренных законодательством).
2.	Выплаты к государственным праздникам, профессиональным праздникам, работникам женщинам-матерям ко Дню матери, женщинам ко Дню женщин, мужчинам ко Дню защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь, на подготовку детей школьного возраста к началу учебного года, всем работникам на приобретение сельскохозяйственной продукции и т.д.
3.	Выплаты (единовременная материальная помощь), производимые работникам при наступлении определенных событий: регистрация брака, рождение детей, достижение юбилейной даты со дня рождения, достижение общеустановленного пенсионного возраста, увольнение после достижения общеустановленного пенсионного возраста (независимо от основания увольнения, за исключением виновных действий работника), смерть работника или членов его семьи, тяжелые жизненные обстоятельства (в том числе кража имущества по причине пожара, стихийных бедствий и т.п.) и др.
4.	Оплата дополнительного свободного от работы дня матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до 16 лет (часть третья статьи 265 ТК).
5.	Единовременная выплата (пособие, вознаграждение, подарки, материальная помощь) при выходе работника на пенсию.
6.	Оплата (полная или частичная) за наем жилья (возмещение расходов работников по оплате за пользование жилым помещением, жилищно-коммунальных услуг).

7.	Оплата (полная или частичная) стоимости проезда работникам.
8.	Оплата (полная или частичная) работникам и членам их семей стоимости путевок в санаторно-курортные учреждения.
9.	Оплата (полная или частичная) стоимости обучения работников и их детей в учреждениях образования, за исключением случаев профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки и стажировки работников (<i>пункт 11 части первой статьи 55 ТК</i>), а также обучение работника по направлению нанимателя.
10.	Оплата стоимости абонементов (разовых посещений) в спортивные учреждения, приобретение билетов на мероприятия культурной, спортивной и иной социально-бытовой направленности и т.д.
11.	Применение мер морального и материального поощрения работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях, проводимых профсоюзом либо с его участием. <i>(подпункт 55.32 пункта 55 Генерального соглашения)</i>
12.	Подарки работникам к Новому году и иным праздникам за счет средств нанимателя.
13.	Доплаты к пенсиям и пособиям за счет средств организации.
14.	Оплата (полная или частичная) стоимости питания работников (в том числе в столовых, буфетах).
15.	Предоставление работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, отпуска в летнее или другое удобное для них время. <i>(в развитие пункта 3 статьи 168 ТК, которым определен возраст до 14 лет, подпункт 55.24 пункта 55 Генерального соглашения)</i>
16.	Предоставление социальных отпусков, свободных от работы дней, на условиях, определенных в коллективном договоре (<i>статьи 186, 189, 190, 191, 207, 211, 215 ТК</i>).
17.	Выходное пособие (компенсация), выплачиваемое в случае прекращения трудового договора (контракта) сверх норм, предусмотренных законодательством.

	<i>(в развитие части седьмой статьи 48 ТК, подпункт 55.28 пункта 55 Генерального соглашения)</i>
18.	Заключение договоров добровольного медицинского страхования, добровольного страхования дополнительной пенсии.
19.	Оказание материальной помощи, вручение подарков к государственным праздникам, праздничным датам, отпускам, различным жизненным обстоятельствам, поощрение за участие в общественной жизни за счет средств профсоюзной организации.
20.	Оказание консультационной, юридической помощи; представление и защита прав и интересов работников <i>(статья 7 Закона Республики Беларусь "О профессиональных союзах")</i> .
21.	Представление и защита прав и интересов граждан в государственных органах по вопросам социального обеспечения и социального страхования <i>(статья 17 Закона Республики Беларусь "О профессиональных союзах")</i> .
22.	Предоставление скидок на пользование услугами санаторно-курортных и оздоровительных организаций, находящихся в собственности (ведении) профсоюзов <i>(часть вторая статьи 18 Закона Республики Беларусь "О профессиональных союзах")</i> .

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Общие положения

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками _____,
(наименование юридического лица)
 являющимися членами _____ профсоюзной организации,
(наименование профсоюзной организации)
 от имени которых выступает председатель профсоюзного комитета *(для малочисленной организации – председатель первичной профсоюзной организации)* (далее – Профком) _____,
(фамилия, инициалы)
 и _____ (далее – Наниматель),
(наименование юридического лица)
 в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя _____
 _____.
(фамилия, инициалы, должность)

2. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работающими у него работниками.

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 в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению Договора, а также его выполнению.

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

6. Договор вступает в силу с "___" _____ 20__ г. (с момента подписания или иного дня, установленного Сторонами) и действует до "___" _____ 20__ г. (указывается срок не менее одного года и не более трех лет), но не более шести месяце после окончания срока его действия. С согласия Сторон действие коллективного договора продлевается на срок не более трех лет и не более одного раза.

Продление срока действия коллективного договора оформляется дополнительным соглашением.

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

8. Договор заключается от имени работников – членов профсоюза (*указывается название профсоюза*).

Договор распространяется на Нанимателя и работников – членов профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с Нанимателем на дату его подписания, и освобожденных от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзном органе.

На работников, вступивших в профсоюз после подписания Договора, его положения распространяются в полном объеме со дня вступления в профсоюз.

9. Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников. При этом от работников не требуется соответствующее заявление.

10. Положения Договора, предусматривающие дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии, компенсации, выплаты социального характера, распространяются на работников, от имени которых Договор не заключался (вновь принятых работников, работников, не являющихся членами профсоюза, и др.), при условии, что такие работники выразят письменное согласие, а Стороны примут решение о распространении на них действия таких положений Договора.

Согласие работника оформляется в письменном виде в произвольной форме и направляется каждой стороне. Стороны Договора по результатам рассмотрения такого обращения принимают самостоятельно либо совместно решение о согласии (несогласии) на распространение действия положений Договора на работника. Решение каждой из Сторон либо их совместное решение должно быть оформлено документально (протокол заседания профкома, решение Нанимателя либо совместное решение Сторон).

11. Стороны обязуются:

11.1. при заключении, изменении Договора и его дополнении, руководствоваться основными принципами социального партнерства:

равноправие Сторон;

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 Сторон об изменении ситуации;

11.2. создать комиссию по ведению коллективных переговоров для подготовки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля за его выполнением (прилагается к Договору состав членов комиссии с указанием их фамилии, инициалов, должности)

11.3. не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры;

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

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

12. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

Производственно-экономическая деятельность организации

13. 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.

14. Наниматель обязуется:

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

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

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

14.4. обеспечить материальную и моральную заинтересованность изобретателей и рационализаторов, выплачивать вознаграждения за внедренное предложение в соответствии с положением (приложение № ____).

15. Наниматель и Профком организуют проведение семинаров, иных учебных и информационно-разъяснительных мероприятий для работников, в том числе по изучению и применению законодательства о труде.

16. Работники обязуются:

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

соблюдать производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, правила охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу Нанимателя.

Примечание.

В данный раздел также рекомендуется включить 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

17. Оплата труда работников регулируются нормами Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), Указов Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 "О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда", от 18 января 2019 г. № 27 "Об оплате труда работников бюджетных организаций" (далее – Указ № 181 и Указ № 27) и иными актами законодательства, а также локальными правовыми актами.

18. **Коммерческими организациями** и индивидуальными предпринимателями при определении условий оплаты труда работников самостоятельно принимается решение о необходимости разработки, утверждения и применения тарифной сетки:

18.1. **коммерческие организации** и индивидуальные предприниматели при введении новых условий оплаты труда работников обязаны обеспечить:

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;

18.2. тарифные ставки (тарифные оклады) работников коммерческих организаций повышаются нанимателями в зависимости от эффективности хозяйствования и в пределах имеющихся финансовых возможностей, если иное не установлено законодательством;

18.3. общая сумма средств, направляемых на выплату премий за производственные результаты и надбавок всех видов, выплачиваемых работникам организаций, включенных в Государственный реестр субъектов естественных монополий, относится на себестоимость продукции, товаров (работ, услуг) и включается в затраты, учитываемые при налогообложении и ценообразовании, в пределах норматива – 80 процентов суммы заработной платы, исчисленной по сдельным расценкам, а также тарифным ставкам (тарифным окладам) и должностным окладам с учетом повышений, предусмотренных законодательством, за фактически отработанное время в отчетном периоде по организации в целом, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь;

18.4. порядок использования средств, направляемых на выплату премий за производственные результаты и надбавок всех видов, в пределах вышеуказанного норматива (80 процентов), определяется нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иного локального правового акта, принятых в соответствии с законодательством;

18.5. локальные правовые акты, содержащие отсылочные нормы на законодательство и их наименование, которые изменены либо утратили силу, должны быть приведены в соответствие с действующими нормами.

Примечание.

В том случае, если организация сохраняет прежние условия оплаты труда, то есть руководствуется нормами ранее действовавших и отмененных Рекомендаций по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты от 11.07.2011 № 67, Рекомендаций по применению гибких

систем оплаты труда в коммерческих организациях, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты от 21.10.2011 № 104, то при наличии в Положении об оплате труда ссылок на конкретный пункт таких Рекомендаций, их необходимо исключить. При этом следует указывать конкретные профессии, виды работ и размеры коэффициентов повышения, которые были установлены в организации.

Соответственно Наниматель не обязан извещать работников о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда не позднее чем за один месяц (статья 65 ТК);

18.6. при формировании размеров тарифных ставок (тарифных окладов) на основе тарифной сетки Наниматель может:

1) осуществлять распределение работников организаций по утвержденным в организации тарифным разрядам;

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

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

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

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

5) устанавливать работникам с учетом финансового состояния организации повышения их тарифных ставок (тарифных окладов) или сдельных расценок в порядке, размерах и на условиях, установленных Нанимателем по согласованию с профсоюзом. Так, н а п р и м е р:

тарифных ставок (тарифных 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 повышение тарифных ставок (тарифных 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 (тарифных окладов).

Примечание.

Размеры тарифных ставок (тарифных окладов) могут определяться:

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);

установлением персональных условий оплаты труда, предусмотренных в трудовом договоре (контракте) работника;

иные варианты.

Наниматель независимо от применяемого способа определения размера тарифных ставок (тарифных окладов) работников обязан учитывать сложность и напряженность труда, его условий, уровня квалификации работников;

18.7. Формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе стимулирующие (надбавки, премии, бонусы и иные выплаты) и компенсирующие (доплаты за работу в особых условиях; при совмещении должностей служащих (профессий рабочих), расширении зон обслуживания (увеличении объема работы), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией; за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни; в ночное время и иные выплаты) выплаты, устанавливаются нанимателем на основании Договора, иных локальных правовых актов и трудового договора (*статья 63 ТК*).

19. Оплата труда **работников бюджетных организаций** и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (далее – бюджетные организации), производится на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку и 18-разрядную тарифную сетку.

Заработная плата работников бюджетных организаций состоит из оклада, стимулирующих и компенсирующих выплат. К стимулирующим выплатам относятся надбавки и премии. К компенсирующим выплатам относятся доплаты.

Примечание.

Вопросы оплаты труда работников бюджетных организаций регулируются следующими нормативными правовыми актами:

Указ № 27;

постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2019 № 138 "Об оплате труда работников бюджетных организаций" (установлена тарифная сетка);

постановление Совета Министров Республики Беларусь от 02.07.2019 № 445 "Об условиях оплаты труда отдельных категорий работников";

постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13 "Об оплате труда работников бюджетных организаций" (установлены тарифные разряды, утверждены инструкции о порядке установления тарифных разрядов, о размерах и порядке осуществления стимулирующих (кроме премий) и компенсирующих выплат, о порядке и условиях оплаты труда работников бюджетных организаций);

постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 31.05.2019 № 23 "Об оплате труда работников" (установлен Перечень стимулирующих и компенсирующих выплат работникам бюджетных организаций, утверждена инструкция о порядке осуществления и размерах стимулирующих и компенсирующей выплат);

иные нормативные правовые акты, регулирующие отраслевые особенности оплаты труда работников бюджетных организаций;

постановление Министерства юстиции от 31.05.2019 № 99 "О некоторых вопросах оплаты труда работников в сфере архивного дела";

постановление Министерства образования от 03.06.2019 № 71 "Об оплате труда работников в сфере образования";

постановление Министерства сельского хозяйства и продовольствия от 19.06.2019 № 36 "Об оплате труда работников бюджетных организаций сферы деятельности Министерства сельского хозяйства и продовольствия";

постановление Министерства здравоохранения от 13.06.2019 № 52 "Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельностью";

постановление Министерства здравоохранения от 13.06.2019 № 53 "О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций";

постановление Министерства культуры от 13.06.2019 № 32 "Об оплате труда работников в сфере культуры";

постановление Министерства спорта и туризма от 24.07.2019 № 33 "Об оплате труда работников в сфере физической культуры, спорта и туризма";

постановление Министерства информации от 18.06.2019 № 2 "Об оплате труда работников бюджетных организаций, занимающих должности, относящиеся к сфере Министерства информации";

19.1. Тарифные разряды, перечни стимулирующих и компенсирующих выплат, их размеры, а также порядок осуществления таких выплат в отношении работников, занимающих должности, относящиеся к сфере (области) деятельности отдельных министерств, определяются нормативными правовыми актами отдельных министерств, принятыми в установленном порядке.

При этом в целях установления единых размеров данных выплат для всех работников, занимающих должности, относящиеся к сфере (области) деятельности отдельных министерств, они устанавливаются в конкретных размерах.

Например.

Не рекомендуется устанавливать размеры стимулирующих и компенсирующих выплат в диапазонах:

от (размер) процентов до (размер) процентов;

до (размер) процентов;

19.2. при определении отдельными министерствами перечней стимулирующих и компенсирующих выплат, их размеров, а также порядка осуществления таких выплат в отношении работников, занимающих должности, относящиеся к сфере (области) деятельности указанных министерств, рекомендуется руководствоваться следующим:

1. Устанавливать обобщенные наименования стимулирующих и компенсирующих выплат:

стимулирующие выплаты – надбавки за:

сложность и напряженность труда;

высокие достижения в труде;

характер труда;

специфику труда;

специфику работы в отрасли (организации);

компенсирующие выплаты – доплаты за:

условия труда;

особый характер работы.

Например.

Не рекомендуется устанавливать следующие наименования стимулирующих выплат:

надбавки за:

выполнение функции внештатного главного специалиста – (размер);

руководство врачами-интернами (провизорами-интернами) – (размер);

дежурство на дому в нерабочее время – (размер); и т.д.

Рекомендуется устанавливать следующее наименование стимулирующей выплаты:

надбавка за специфику труда:

специалистам, выполняющим функции внештатного главного специалиста – (размер);

за руководство врачами-интернами (провизорами-интернами) – (размер);

за дежурство на дому в нерабочее время – (размер); и т.д.

Не рекомендуется устанавливать следующие наименования компенсирующих выплат:

доплаты:

работникам туберкулезных (противотуберкулезных) больниц, отделений, кабинетов – (размер);

работникам структурных подразделений по борьбе с особо опасными инфекциями – (размер);

работникам за работу в зонах, подвергшихся загрязнению в результате аварии на ЧАЭС – (размер); и т.д.

Рекомендуется устанавливать следующее наименование компенсирующей выплаты:

доплата за условия труда:

работникам туберкулезных (противотуберкулезных) больниц, отделений, кабинетов – (размер);

работникам структурных подразделений по борьбе с особо опасными инфекциями – (размер);

работникам за работу в зонах, подвергшихся загрязнению в результате аварии на ЧАЭС – (размер); и т.д.

2. Размеры стимулирующих и компенсирующих выплат устанавливать от:

оклада работника – при установлении дифференцированных размеров указанных выплат в зависимости от занимаемой работником должности;

базовой ставки – при установлении единого размера указанных выплат независимо от занимаемой работником должности.

При этом размеры указанных выплат по одному и тому же

основанию можно устанавливать по определенным категориям работников, конкретным должностям (профессиям) работников в разных размерах.

Например.

Надбавку за характер труда можно устанавливать в зависимости от занимаемой работником должности, но в разных размерах:

врачам-специалистам:

терапевтического профиля – (размер);

хирургического профиля – (размер); и т.д.;

медицинским сестрам-специалистам (медицинским сестрам):

участковым – (размер);

операционным – (размер);

анестезистам – (размер); и т.д.

Аналогичным образом указанную надбавку можно установить и по другим категориям работников или по должностям (профессиям) работников.

3. На определение размеров стимулирующих и компенсирующих выплат направлять не более 30 процентов средств, оставшихся после определения размеров выплат, устанавливаемых в централизованном порядке (оклад, надбавка за стаж работы в бюджетной организации, премия, стимулирующие и компенсирующие выплаты, предусмотренные законодательными актами и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь, единовременная выплата на оздоровление, материальная помощь). Данная рекомендация обусловлена необходимостью реализации государственными органами, Национальной академией наук Беларуси (далее – НАН), а также руководителями бюджетных организаций своего права, предоставленного пунктами 9 и 10 Указа № 27.

Например.

Расчетная заработная плата врача-терапевта, имеющего I квалификационную категорию, в действующих условиях (при прогнозном размере тарифной ставки 1-го разряда на конец 2019 г. – 38 рублей) составляет 670 рублей.

В новых условиях (при базовой ставке в размере 180 рублей и тарифных коэффициентах тарифной сетки, установленных постановлением № 138) устанавливаемые указанному работнику централизованные выплаты будут составлять 395,8 рубля, из них:

оклад (10 тарифный разряд) – 322,2 рубля;

надбавка за стаж работы в бюджетных организациях (20 процентов от базовой ставки) – 36 рублей;

премия (5 процентов оклада) – 16,1 рубля;

единовременная выплата на оздоровление (0,5 оклада/12) – 13,4 рубля;

материальная помощь (0,3 оклада/12) – 8,1 рубля.

На установление стимулирующих и компенсирующих выплат Министерством здравоохранения (по пункту 8 Указа), государственным органом, в подчинении которого находится учреждение, в котором работает указанный работник (по пункту 9 Указа), а также руководителем этого учреждения (по пункту 10 Указа) направляется 274,2 рубля (670 рублей – 395,8 рубля).

Из них на установление стимулирующих и компенсирующих выплат:

Министерством здравоохранения – 82 рубля (около 30 процентов);

государственным органом, в подчинении которого находится учреждение – 82 рубля (около 30 процентов);

руководителем учреждения – 110,2 рубля (около 40 процентов).

4. В соответствии с пунктом 9 Указа № 27 государственные органы, НАН по согласованию с министерствами финансов, труда и социальной защиты определяют перечни стимулирующих и компенсирующих выплат, за исключением следующих:

премии;

надбавки за стаж работы в бюджетных организациях;

стимулирующих и компенсирующих выплат, предусмотренных законодательными актами и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь.

Например:

надбавки за работу по контракту;

доплаты за ученое звание, ученую степень;

доплаты за работу в ночное время;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

доплаты за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни;

других стимулирующих и компенсирующих выплат, определенных министерствами в соответствии с пунктами 7 и 8 Указа № 27.

Рекомендуется сохранять виды стимулирующих и компенсирующих выплат, имеющих социальную направленность.

Например:

надбавка за работу в сельской местности;

надбавка молодым специалистам; другие;

19.3. Руководители бюджетных организаций (абзац второй пункта 10 Указа № 27):

применяют тарифные разряды по должностям (кратные размеры базовой ставки по профессиям) работников бюджетных организаций, должности (профессии) которых являются общими для всех видов деятельности, определенные Министерством труда и социальной защиты *(абзац третий пункта 7 Указа № 27)*;

применяют тарифные разряды, установленные отдельными министерствами, в отношении работников, занимающих должности, относящиеся к сфере (области) деятельности отдельных министерств, независимо от ведомственной подчиненности бюджетных организаций *(абзац пятый пункта 7 и пункт 8 Указа № 27)*;

устанавливают тарифные разряды иным, не указанным выше, работникам бюджетных организаций в пределах диапазонов тарифных разрядов тарифной сетки в соответствии с порядком установления тарифных разрядов по должностям (профессиям) работников бюджетных организаций, определенным Министерством труда и социальной защиты *(абзац второй пункта 7 Указа № 27)*;

выплачивают работникам надбавку за стаж работы в бюджетных организациях в установленных размерах *(пункт 2 Указа № 27)*, а также иные стимулирующие и компенсирующие выплаты, предусмотренные законодательством, в том числе и те выплаты, размер и порядок осуществления которых определен Министерством труда и социальной защиты (за работу в ночное время, в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни, за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника и другие) *(абзац четвертый пункта 7 Указа № 27)*;

применяют при оплате труда перечни стимулирующих и компенсирующих выплат, их размеры (кроме надбавки за стаж работы в бюджетных организациях), а также порядок осуществления таких выплат определенные отдельными министерствами в отношении работников, занимающих должности, относящиеся к сфере (области) деятельности отдельных министерств, независимо от ведомственной подчиненности бюджетных организаций *(абзац пятый пункта 7 и пункт 8 Указа № 27)*;

применяют при оплате труда работников перечни стимулирующих и компенсирующих выплат, а также размеры и порядок осуществления этих выплат (если размеры и порядок их осуществления установлены для единого регулирования), определенные государственными органами и НАН *(пункт 9 Указа № 27)*;

в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности, и иных средств, не запрещенных

законодательством, определяют размеры и порядок осуществления иных, не указанных выше, стимулирующих и компенсирующих выплат работникам организаций, за исключением выплаты надбавки за стаж работы в бюджетных организациях (*пункт 2 Указа № 27*), стимулирующих и компенсирующих выплат, предусмотренных законодательными актами и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь, в том числе тех выплат размер и порядок осуществления которых определен Министерством труда и социальной защиты (*абзац четвертый пункта 7 Указа № 27*), стимулирующих и компенсирующих выплат, определенных отраслевыми министерствами (*абзац пятый пункта 7 и пункт 8 Указа № 27*), стимулирующих и компенсирующих выплат, определенных государственными органами и НАН (*пункт 9 Указа № 27*);

осуществляют выплату премий работникам (*пункт 3 Указа № 27*). Размеры, порядок и условия выплаты премий определяются согласно положениям, утверждаемым руководителями бюджетных организаций при участии профсоюзов;

осуществляют работникам единовременную выплату на оздоровление и оказывают материальную помощь, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями. Размеры, порядок и условия осуществления этих выплат определяются согласно положениям, утверждаемым руководителями бюджетных организаций (*пункт 4 Указа № 27*);

19.4. руководители бюджетных организаций, не подчиненных и (или) не входящих в состав (систему) соответствующих государственных органов, НАН, а также бюджетных организаций, подчиненных местным исполнительным и распорядительным органам, но не относящихся к сфере (области) деятельности соответствующих государственных органов (*абзац третий пункта 10 Указа № 27*);

применяют тарифные разряды по должностям (кратные размеры базовой ставки по профессиям) работников бюджетных организаций, должности (профессии) которых являются общими для всех видов деятельности, определенные Министерством труда и социальной защиты, (*абзац третий пункта 7 Указа № 27*);

применяют тарифные разряды, установленные отраслевыми министерствами, в отношении работников, занимающих должности, относящиеся к сфере (области) деятельности этих министерств, независимо от ведомственной подчиненности организаций (*абзац пятый пункта 7 и пункт 8 Указа № 27*);

устанавливают тарифные разряды иным, не указанным выше, работникам бюджетных организаций в пределах диапазонов тарифных разрядов тарифной сетки в соответствии с порядком установления

тарифных разрядов по должностям (профессиям) работников бюджетных организаций, определенным Министерством труда и социальной защиты *(абзац второй пункта 7 Указа № 27)*;

выплачивают работникам надбавку за стаж работы в бюджетных организациях в установленных размерах *(пункт 2 Указа № 27)*, а также иные стимулирующие и компенсирующие выплаты, предусмотренные законодательными актами и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь, в том числе и те выплаты, размер и порядок осуществления которых определен Министерством труда и социальной защиты (за работу в ночное время, в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни, за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника и другие) *(абзац четвертый пункта 7 Указа № 27)*;

применяют при оплате труда перечни стимулирующих и компенсирующих выплат, их размеры (кроме надбавки за стаж работы в бюджетных организациях), а также порядок осуществления таких выплат, определенные отраслевыми министерствами, в отношении работников, занимающих должности, относящиеся к сфере (области) деятельности этих министерств, независимо от ведомственной подчиненности бюджетных организаций *(абзац пятый пункта 7 и пункт 8 Указа № 27)*;

в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности, и иных средств, не запрещенных законодательством, определяют перечни, размеры и порядок осуществления иных, не указанных выше, стимулирующих и компенсирующих выплат работникам бюджетных организаций, за исключением выплаты надбавки за стаж работы в бюджетных организациях *(пункт 2 Указа № 27)*, стимулирующих и компенсирующих выплат, предусмотренных законодательными актами и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь, в том числе тех выплат, размер и порядок осуществления которых определен Министерством труда и социальной защиты *(абзац четвертый пункта 7 Указа № 27)*, стимулирующих и компенсирующих выплат, определенных отраслевыми министерствами *(абзац пятый пункта 7 и пункт 8 Указа № 27)*;

осуществляют выплату премий работникам *(пункт 3 Указа № 27)*. Размеры, порядок и условия выплаты премий определяются согласно положениям, утверждаемым руководителями бюджетных организаций при участии профсоюзов;

осуществляют работникам единовременную выплату на оздоровление и оказывают материальную помощь, как правило, в связи с

непредвиденными материальными затруднениями. Размеры, порядок и условия осуществления этих выплат определяются согласно положениям, утверждаемым руководителями бюджетных организаций (пункт 4 Указа № 27).

19.5. размеры, порядок и условия выплаты премий, единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи, перечни стимулирующих и компенсирующих выплат, определенных руководителями бюджетных организаций (пункт 10 Указа № 27), размеры и порядок осуществления этих выплат, а также при необходимости стимулирующих и компенсирующих выплат, установленных государственными органами, НАН, в соответствии с пунктом 9 Указа, определяются локальными правовыми актами бюджетных организаций совместно с профсоюзами;

19.6. руководители бюджетных организаций в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности, и иных средств, не запрещенных законодательством, устанавливают работникам стимулирующие и компенсирующие выплаты в размерах, обеспечивающих уровень начисленной заработной платы работников не ниже минимальной заработной платы.

Справочно.

В соответствии со статьей 1 Закона Республики Беларусь "Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы" минимальная заработная плата (месячная и часовая) – государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда, который наниматель обязан применять в качестве нижней границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора;

19.7. порядок исчисления стажа работы, учитываемого при выплате надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, определяется Министерством труда и социальной защиты (абзац четвертый пункта 7 Указа № 27).

Стаж работы по специальности (в отрасли) с 1 января 2020 г. не учитывается.

Примечание.

Стаж работы, учитываемый при выплате надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, рассчитывается за период с даты образования Республики Беларусь.

В случае если за указанный период данными трудовой книжки работника подтверждается стаж работы от 15 лет и выше, подлежащий зачету при выплате надбавки за стаж работы в

бюджетных организациях, пересчитывать и документально подтверждать весь стаж не требуется.

Если на основании данных трудовой книжки работника не представляется возможным определить статус организации для зачета стажа работы в ней, в соответствующий государственный орган либо местный исполнительный и распорядительный орган по месту расположения организации направляется запросы.

До получения подтверждающих сведений о статусе организации в зачет стажа работы в бюджетных организациях принимается период, исчисленный в бесспорном порядке.

При документальном подтверждении такого периода надбавка за стаж работы в бюджетных организациях подлежит перерасчету за весь период, начиная с 1 января 2020 г., независимо от даты представления подтверждающих документов.

Наниматель обязуется:

20. Вопросы установления, изменения форм, систем и размеров оплаты труда, установления работникам **стимулирующих и компенсирующих выплат**, оказания материальной помощи, индексации заработной платы решать совместно с Профкомом в соответствии с Положением об оплате труда (приложение № ___). Положение об оплате труда может быть утверждено нанимателем отдельным локальным правовым актом по согласованию с Профкомом.

При введении новых условий оплаты труда не допускать снижения размеров заработной платы работников на момент их введения (*подпункт 55.6 пункта 55 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы (далее – Генеральное соглашение)*).

21. Обеспечить выплату заработной платы работникам 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 правовых актов и трудового договора.

Справочно.

Правовая основа установления и порядка повышения размера минимальной заработной платы определена Законом Республики Беларусь от 17 июля 2002 г. № 124-3 "Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы".

Правительство ежегодно с 1 января устанавливает размер месячной минимальной заработной платы (далее – МЗП).

В течение года установленный законодательством размер МЗП 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 размер МЗП исходя из своих финансовых возможностей.

Установленный размер МЗП (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 МЗП. Если начисленная заработная плата работников составит меньше установленного размера МЗП, то наниматель обязан произвести доплату до ее уровня.

Размер часовой МЗП определяется нанимателем путем деления размера месячной МЗП 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 МЗП, в том числе в связи с индексацией месячной МЗП.

Постановлением Министерства труда и социальной защиты от 21.07.2014 № 68 установлен перечень компенсирующих выплат и выплат, не связанных с выполнением работником обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора, не учитываемых в размере начисленной заработной платы работника при определении доплаты до размера МЗП (месячной и часовой).

В случаях, если работником не отработывается месячная норма рабочего времени, то МЗП производится пропорционально отработанному времени.

Для работников, которым установлено неполное рабочее время (в том числе работающим по совместительству), а также не отработавшим норму рабочего времени не по вине работника (при простое), в качестве нижней границы оплаты труда может служить часовая МЗП с доплатой до размера МЗП пропорционально отработанному времени.

22. Применять следующие формы и системы оплаты труда: _____ (повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная, индивидуальная, коллективная) (статья 63 ТК).

Например.

Установить формы и системы оплаты труда по категориям работников:

1) оплата труда работников цеха (производства, участка, бригады) _____ производится сдельно по расценкам, исчисленным исходя из

тарифных ставок (тарифных окладов), указанных в приложении № _____, норм выработки и разрядов выполняемых работ;

выплата премии за достижение основных производственных результатов осуществляется в соответствии с Положением о премировании (приложение № _____);

2) оплата труда работников цеха (производства, участка, бригады) производится повременно на основе тарифных ставок (тарифных окладов), указанных в приложении № _____;

кроме того, выплачивать премию за достижение основных производственных результатов в соответствии с Положением о премировании (приложение № _____).

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

24. Установить тарифную ставку 1-го разряда в размере _____ рублей. Применять ее как основу для дифференциации оплаты труда по профессионально-квалификационным группам работников.

Например.

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

Допускается установление тарифной ставки с последующим ее изменением в соответствии с Положением о порядке установления и изменения тарифной ставки, утвержденным нанимателем по согласованию с Профкомом (приложение № _____).

Примечание.

Для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, применяется базовая ставка и коэффициенты тарифного разряда тарифной сетки (кратные размерам базовой ставки). Размер базовой ставки устанавливается Правительством Республики Беларусь.

25. Производить в течение года поэтапное повышение тарифной ставки 1-го разряда _____.

Допускается изменение тарифной ставки в соответствии с Положением о порядке установления и изменения тарифной ставки, утвержденным нанимателем по согласованию с Профкомом (приложение № _____).

Примечание.

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

Тарифные ставки (тарифные 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 № 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 (тарифные оклады), действующие размеры премий, надбавки и доплаты в период до погашения задолженности (пункт 3 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 24.12.1998 № 1972).

26. Установить Работникам компенсирующие выплаты:

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

Примечание.

Работникам, занятым полный рабочий день на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест по условиям труда, не менее 80 процентов ежедневной продолжительности работы (смены), установленной законодательством, выплачивается компенсация за дни занятости выполнением таких работ.

Размер доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется в зависимости от класса и степени вредности этих условий труда (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14.06.2014 № 575 "О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда"), установленных при аттестации:

работникам бюджетных организаций – в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций;

работникам (кроме работников бюджетных организаций) – в процентах от тарифной ставки 1-го разряда, установленной в организации, или фиксированной денежной величины, определяемой нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иного локального правового акта, принятых в соответствии с законодательством;

размер указанных доплат не может быть ниже размера доплат, рассчитанных от базовой ставки;

работникам, которым в соответствии с актами законодательства установлена повышенная оплата труда за особый характер работ, доплата за работу в этих условиях по результатам аттестации не устанавливается;

при суммированном учете рабочего времени сумма часов фактически отработанного времени во вредных и (или) опасных условиях труда за учетный период, за который работникам предоставляется доплата, не должна превышать нормы часов, установленной графиком работы (сменности) на этот период;

работники, работающие по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, имеют право на компенсацию в виде оплаты труда в повышенном размере в дни, отработанные ими во вредных и (или) опасных условиях труда полный рабочий день продолжительностью, установленной нанимателем для данной профессии рабочего (должности служащего) в соответствии с законодательством;

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

Примечание.

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

Работникам бюджетных организаций предусмотрены доплаты за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов) в следующих размерах часового оклада работника:

60 процентов – работникам организаций здравоохранения, медицинских подразделений воинских формирований и военизированных организаций, осуществляющим экстренную и неотложную скорую медицинскую помощь;

50 процентов – работникам, занятым на работах в чрезвычайных ситуациях, а также медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь пациентам, нуждающимся в постоянном круглосуточном наблюдении;

35 процентов – иным работникам, не указанным в абзацах втором и третьем настоящего пункта (пункт 13 Инструкции о размерах и порядке осуществления стимулирующих (кроме премий) и компенсирующих выплат, предусмотренных законодательными актами и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты от 03.04.2019 № 13 (далее – Инструкция о стимулирующих и компенсирующих выплатах).

Конкретный порядок оплаты работы в ночную смену при сменном режиме работы должен быть определен в локальном правовом акте организации;

26.3. за совмещение должностей служащих (профессий рабочих) – не менее _____ процентов тарифной ставки (тарифного оклада);

26.4. за расширение зон обслуживания (увеличение объема работы) – не менее _____ процентов тарифной ставки (тарифного оклада);

26.5. за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – не менее _____ процентов тарифной ставки (тарифного оклада).

Примечание.

Размер доплаты устанавливается нанимателем по соглашению с работником, а для работников бюджетных организаций – Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом (статья 67 ТК).

Работникам бюджетных организаций доплаты за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зон обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией, устанавливаются в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по должности служащего (профессии рабочего), по которой производится совмещение, расширение зон обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности. Конкретный размер доплаты устанавливается нанимателем. Однако такие доплаты не устанавливаются в случаях, когда работа по другой должности служащего (профессии рабочего) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей инструкцией) (пункт 14 Инструкции о стимулирующих и компенсирующих выплатах).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, и размер доплаты конкретному работнику устанавливаются приказом (распоряжением) нанимателя с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а наниматель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, письменно предупредив об этом другую сторону.

27. Установить Работникам стимулирующие выплаты:

27.1. надбавку за стаж работы. Размер надбавок и порядок исчисления стажа, необходимого для установления надбавки, определяется в соответствии с Положением об оплате труда (приложение № _____).

Примечание.

Указом № 27 установлена надбавка за стаж работы в бюджетных организациях в процентах от базовой ставки (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). При этом такая надбавка устанавливается независимо от оклада и должности работников одинаковой стажевой группы.

Коммерческие организации всех форм собственности могут устанавливать работникам надбавки за стаж в размерах, которые определены коллективным договором или другими локальными правовыми актами;

27.2. при временном переводе, с письменного согласия работника и в связи с производственной необходимостью (пункты 1, 2 части первой статьи 32-1 ТК) оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (статья 68 ТК) в соответствии с Положением об оплате труда (приложение № _____);

27.3. надбавку за высокое профессиональное мастерство (к тарифной ставке (тарифному 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 № _____);

27.4. надбавку 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 рабочих бюджетных организаций стимулирующие выплаты устанавливаются отраслевыми нормативными правовыми актами.

Коммерческие организации всех форм собственности устанавливают надбавки за профессиональное мастерство в тех размерах, которые определены коллективным договором или другими локальными правовыми актами;

27.5. надбавку водителям автомобилей за классность:

водителям 2-го класса – _____ процентов тарифного оклада;

водителям 1-го класса – _____ процентов тарифного оклада.

Примечание.

Коммерческие организации всех форм собственности могут устанавливать такую надбавку, если это предусмотрено коллективным договором или другими локальными правовыми актами (статья 63 ТК).

В соответствии с выпуском 52 Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты от 25.11.2003 № 147, порядок и условия присвоения (повышения или снижения) классов водителям автомобилей определяются нанимателем в локальном правовом акте.

Для водителей автомобилей в бюджетных организациях надбавки устанавливаются законодательством.

28. Установить водителям автомобилей доплаты за особый характер работы в размере _____ процентов тарифного оклада за отработанное время.

Примечание.

Законодательством не предусмотрена доплата за особый характер работы водителей автомобилей коммерческих организаций.

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 (тарифных окладов)).

Примечание.

Размер доплаты в бюджетных организациях установлен постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16.06.2014 № 583 "Об установлении размера доплаты за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни":

работникам с повременной оплатой труда – в размере 90 процентов часового оклада работника;

работникам со сдельной оплатой труда – в размере сдельной расценки выполненной работы.