

УТВЕРЖДЕНО

Постановление  
Президиума Совета  
Федерации профсоюзов  
Беларуси

22 декабря 2020 г. № 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

заклучение, 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 заключался. 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*).

Приложение 1

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 пярвічнай  
прафсаюзнай  
арганізацыі

Наименование  
отраслевого  
профсоюза

Наименование  
первичной  
профсоюзной  
организации

## ПРАТАКОЛ

№ \_\_\_\_\_

Месца складання

засядання 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).*

## ПРОТОКОЛ

Место составления

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

**Оплата труда**

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;

6) 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 (грейдирования);*

*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.

Н а п р и м е р.

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.

### *С п р а в о ч н о.*

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

*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.*

30. Производить оплату за дни простоя из-за временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования и механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т.д.) за весь период остановки производства в размере 100 процентов тарифной ставки (тарифного оклада) (подпункт 55.40 пункта 55 Генерального соглашения).

31. На период освоения нового производства (продукции) производить работникам доплаты до уровня прежнего среднего заработка (статья 71 ТК).

Окончанием периода освоения нового производства (продукции) является:

приемка установки (цеха, участка, линии и т.д.) в эксплуатацию и

соответствующее обучение работников;

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

32. В случае направления Нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения Работников, не имеющих квалификации (разряда, класса, категории) по профессии, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда (класса, категории) или с его указанием, названным работникам в течение периода обучения за счет средств Нанимателя осуществлять выплату заработной платы из расчета не менее тарифной ставки 1-го разряда, установленной у Нанимателя для соответствующей категории работников, но не менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения.

33. Премирование работников производить в соответствии с Положением о премировании (приложение № \_\_\_\_ ) и др.

#### Примечание.

*С 1 января 2020 г. на выплату премий работникам бюджетных организаций направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, в размере 5 процентов от суммы окладов работников. Размеры, порядок и условия выплаты премий определяются согласно положениям, утверждаемым руководителями бюджетных организаций при участии профсоюзов.*

*Средства, сэкономленные по фонду оплаты труда (например, за счет наличия вакансий, периодов временной нетрудоспособности, социальных отпусков и др.), могут направляться только на стимулирующие и компенсирующие выплаты, размер которых определяет руководитель бюджетной организации совместно с профсоюзом.*

*На премирование работников бюджетных организаций, содержащихся за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности бюджетной организации, также направляются средства в размере 5 процентов от суммы их окладов (пункт 2 Инструкции о порядке и условиях оплаты труда, утвержденной постановлением Минтруда и соцзащиты от 03.04.2019 № 13).*

*Нормирование в размере 80 процентов для средств, направляемых на выплату премий за производственные результаты и надбавок всех видов, действует только для организаций, включенных в Государственный реестр субъектов естественных монополий. Для остальных организаций такие средства не нормируются (подпункт 2.3 пункта 2 Указа № 181).*

*Указом Президента Республики Беларусь от 23 января 2009 г. № 49 руководителям коммерческих организаций независимо от формы собственности предоставлено право:*

осуществлять выплату ежемесячного вознаграждения работникам, обеспечивающим реализацию продукции, товаров (работ, услуг), в том числе на экспорт, снижение запасов готовой продукции, в процентном отношении от выручки, полученной от реализации продукции, товаров (работ, услуг) в действующих ценах, **без ограничения его максимальными размерами**. При этом иные стимулирующие выплаты (надбавки, премии) указанным работникам не начисляются и не выплачиваются;

предусматривать в контрактах работникам, обеспечивающим поступление валютной выручки, полученной от реализации продукции, товаров (работ, услуг), персональные условия оплаты труда, включающие тарифные ставки (тарифные оклады), исчисленные в кратных размерах к тарифной ставке 1-го разряда, действующей в организации, и не ограниченные максимальными размерами стимулирующие выплаты (надбавки, премии), а работникам, непосредственно участвовавшим в заключении внешнеэкономической сделки (договора), в зависимости от эффективности ее (его) реализации – вознаграждение в процентном отношении от суммы этой сделки (договора).

Конкретные размеры, порядок и условия выплат, установленных работникам, определяются нанимателем в коллективном договоре, соглашении, другом локальном правовом акте, принятых в соответствии с законодательством, и (или) трудовом договоре (контракте), если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

Заработная плата, начисленная работникам с учетом вышеизложенных норм, максимальными размерами не ограничивается и включается в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении.

**Постановлением Министерства экономики, Министерства труда от 15.03.2000 № 46/35** рекомендовано руководителям юридических лиц и индивидуальным предпринимателям утвердить положения о стимулировании снижения себестоимости продукции (работ, услуг) в соответствии с типовым, утвержденным названным постановлением. На выплату премий за экономию материальных, трудовых и прочих ресурсов направляется до 50 процентов суммы экономии указанных ресурсов (с сохранением установленных ранее принятыми решениями более высоких размеров суммы экономии, направляемой на выплату премий). Данные премии выплачиваются сверх премий, установленных за производственные результаты.

**Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.08.2007 № 1124** установлено премирование работников коммерческих организаций за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов по итогам работы за квартал. Общая сумма средств, направляемых на выплату работникам

коммерческих организаций, за исключением руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе, премии за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов, при включении в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении, не должна превышать 80 процентов от суммы экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов, если иное не предусмотрено законодательством, при условии пересмотра в установленном порядке норм расхода соответствующих видов топливно-энергетических и материальных ресурсов. Максимальный размер премии конкретному работнику не может превышать 50 процентов его тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время в отчетном квартале.

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

35. При превышении индекса потребительских цен 5-процентного порога производить индексацию заработной платы в размере 100% утвержденного бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения (далее – БПМ), действовавшего на момент индексации.

Н а п р и м е р.

Производить индексацию заработной платы в связи с инфляцией в порядке и на условиях, предусмотренных в Положении об оплате труда (приложение № \_\_\_\_).

П р и м е ч а н и е.

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

Постановлением Министерства труда и социальной защиты от 05.05.2009 № 57 утверждена Инструкция о порядке и условиях индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией, а также при несвоевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий.

Если коллективный договор содержит положение об индексации заработной платы в соответствии с законодательством, то применяется механизм индексации, предусмотренный для работников бюджетной сферы. Однако организация может устанавливать иной механизм индексации. В этом случае она самостоятельно определяет

*условия наступления индексации и порядок ее проведения, а также норматив индексации.*

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

37. Оплата труда работников, обучающихся непосредственно на производстве, производится в размере тарифной ставки соответствующего работника с повременной оплатой труда 1-го разряда. В период обучения Наниматель также выплачивает таким работникам зарплату за выполненную работу по действующим нормам и расценкам.

38. Производить доплату работникам (наставникам), занятым обучением работников непосредственно на производстве в соответствии с Положением об оплате труда (приложение № \_\_\_\_\_).

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

#### Примечание.

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

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

41. Сформировать резервный фонд оплаты труда за счет отчислений до \_\_\_\_\_ процентов от чистой прибыли, остающейся в распоряжении организации после уплаты налогов и других обязательных платежей в бюджет, государственные внебюджетные фонды в соответствии с Положением о резервном фонде оплаты труда (приложение № \_\_\_\_\_).

#### Примечание.

*Положение о резервном фонде заработной платы утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.04.2000 № 605.*

42. Выплату заработной платы производить в денежных единицах Республики Беларусь. Замену денежной оплаты натуральной полностью либо частично производить только с согласия Работника (статья 74 ТК).

43. Выплату заработной платы производить два раза в месяц: \_\_\_ числа текущего месяца и \_\_\_\_\_ числа месяца следующего за расчетным. Если дата выплаты приходится на выходной (праздничный) день, то выплату заработной платы производить накануне (*статья 73 ТК*). Допускается выплата заработной платы один раз в месяц работающим по контракту.

Примечание.

*Подпунктом 55.1 пункта 55 Генерального соглашения предусматривается включение в коллективные договоры организаций нормы о выплате заработной платы не реже двух раз в месяц, как правило, не позднее 25-го числа месяца, следующего за отчетным.*

44. Выплату среднего заработка, сохраняемого за период трудового отпуска, производить не позднее, чем за 2 дня до начала отпуска (*статья 176 ТК*).

45. Выдавать Работнику расчетный листок не позднее, чем за 1 день до установленного срока выплаты заработной платы по форме, утвержденной Нанимателем (*статья 80 ТК*).

46. При увольнении Работника все выплаты (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), причитающиеся ему на день увольнения, производить не позднее дня увольнения. В том случае, если работник в день увольнения не работал либо трудовой договор с предварительным испытанием расторгается в день истечения срока предварительного испытания, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее дня, следующего за днем предъявления работником требования о расчете. При невыплате по вине Нанимателя в сроки, установленные частью первой статьи 77 ТК, причитающихся Работнику сумм за каждый день их задержки выплачивается средний заработок, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам (*статьи 77, 78 ТК*).

**Профком обязуется:**

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

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

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

49. **Коммерческие организации** вправе устанавливать в коллективном договоре дополнительные компенсации, гарантии и вознаграждения работникам, выплачиваемые из прибыли.

**Работникам бюджетных организаций** ежегодно:

осуществляется **единовременная выплата на оздоровление**, как правило, при уходе в трудовой отпуск (отпуск) из расчета 0,5 оклада, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь. Размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты определяются согласно положениям, утверждаемым руководителями бюджетных организаций;

оказывается **материальная помощь**, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями с направлением на эти цели средств в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

Размеры, порядок и условия оказания указанных выплат определяются согласно положениям, утверждаемым руководителями бюджетных организаций по согласованию с профсоюзами.

Учитывая, что в соответствии с Указом № 27 материальная помощь оказывается не только в связи с непредвиденными материальными затруднениями, то целесообразно в положении предусмотреть порядок выплаты остатка неиспользованных в течение календарного года средств, предусмотренных на оказание материальной помощи.

### Примечание.

*Переход на дистанционную работу с одновременным уменьшением гарантий может быть осуществлен по согласованию сторон (наниматель и работник) или с соблюдением установленного для изменения существенных условий труда порядка. Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, **изменение гарантий**, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с ТК (статья 32 ТК).*

### **Наниматель обязуется:**

50. Устанавливать для работников за счет собственных средств вознаграждения, доплаты и выплаты:

50.1. в связи с юбилейной датой со дня рождения, достижением общеустановленного пенсионного возраста – \_\_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации или тарифной ставки (тарифного оклада) с учетом установленных повышений для работника;



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

50.3. при прекращении трудовых отношений после достижения общеустановленного пенсионного возраста (независимо от основания увольнения, за исключением виновных действий работника) – \_\_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

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

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

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

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

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

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

50.10. ко Дню пожилых людей (бывшим работникам организации, состоящим на учете в первичной профсоюзной организации, ветеранской организации и иным лицам, предусмотренным в Договоре) – \_\_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации (*бывшим работникам организации, состоящим на учете в первичной профсоюзной организации, и иным лицам, предусмотренным в отдельном порядке*);

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

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

50.13. на подготовку детей школьного возраста к началу учебного года – \_\_\_\_\_ базовых величин на каждого ребенка;

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

50.15. единовременная выплата (материальная помощь) на оздоровление при предоставлении трудового отпуска – \_\_\_\_\_ тарифных ставок (тарифных окладов) Работника (*статья 182 ТК*);

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

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

Примечание.

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

51. В целях содействия развитию личных подсобных хозяйств:

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

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

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

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

51.5. выделять транспорт работникам при заготовке древесного, торфобрикетного, угольного топлива;

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

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

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

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

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

52.4. выдавать бесплатные путевки в детские оздоровительные учреждения;

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

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

Например:

*одиноким женщинам;*

*женщинам в неполных семьях, воспитывающим детей;*

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

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

53.1. женщинам при рождении ребенка, усыновлении ребенка в возрасте до 1 года оказывать единовременную материальную помощь в размере \_\_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

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

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

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

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

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

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

свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств нанимателя (*часть третья статьи 265 ТК*).

Примечание.

*Право на дополнительные свободные дни, предоставляемые в соответствии с подпунктами 53.5 и 53.6 настоящего пункта, может быть использовано матерью (мачехой) или отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.*

*Дополнительный свободный от работы день в неделю, предусмотренный подпунктом 53.6 настоящего пункта, не предоставляется в ту неделю, в которую работнику предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц, предусмотренный подпунктами 53.5 и 53.7 настоящего пункта;*

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

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

53.10. предоставлять трудовой отпуск женщинам, имеющим одного и более детей до 16 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в летнее или другое удобное для них время;

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

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

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

Примечание.

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

## Режим труда и отдыха

### Примечание.

*Рабочее время, время отдыха работников устанавливаются в соответствии с ТК, Правилами внутреннего трудового распорядка (Типовые правила внутреннего трудового распорядка утверждены постановлением Министерства труда от 5.04.2000 № 46), иными актами законодательства, а также положениями настоящего раздела Договора.*

### **54. Наниматель обязуется:**

54.1. установить полную норму продолжительности рабочего времени в неделю \_\_\_\_\_ часов, но не более 40 часов в неделю (статья 112 ТК);

54.2. установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда \_\_\_\_\_ часов, но не более 35 часов (статья 113 ТК; Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утвержденный постановлением Министерства труда и социальной защиты от 07.07.2014 № 57 "О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени");

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

для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет \_\_\_\_\_ часов, но не более 23 часов (статья 114 ТК);

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет \_\_\_\_\_ часов, но не более 35 часов (статья 114 ТК);

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

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

инвалидам I и II групп \_\_\_\_\_ часов, но не более 35 часов (статья 114 ТК);

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

другим категориям работников в соответствии *со статьей 289 ТК*;

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

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

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

54.7. определить перечень работ, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, а также порядок и место приема пищи работниками, занятыми на этих работах (*статья 134 ТК*) (приложение № \_\_\_\_);

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

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

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

#### Примечание.

*Стороны могут предусматривать такую норму при условии, что это учитывает интересы производства и не приведет к осложнениям в работе организации, не нарушит нормальную деятельность и ритмичность производства;*

54.10. при установлении неполного рабочего времени в связи с обоснованными производственными, организационными или

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

55. Наниматель обязуется предоставлять работникам следующие виды отпусков:

55.1. трудовые отпуска:

55.1.1. основной отпуск – продолжительностью не менее 24 календарных дней (*статья 155 ТК*).

Примечание.

*Перечни организаций и должностей, а также категорий работников с продолжительностью основного отпуска более 24 календарных дней, условия предоставления и конкретная продолжительность этого отпуска содержатся в постановлении Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 100 "О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней";*

55.1.2. дополнительные отпуска:

1) за ненормированный рабочий день – продолжительностью до 7 календарных дней (приложение № \_\_\_\_ ) (*статья 158 ТК*).

Примечание.

*Порядок, условия предоставления и продолжительность данного отпуска должны быть установлены в каждой конкретной организации, в отношении работников бюджетных организаций – определяются Правительством Республики Беларусь.*

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

*Согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 № 1695 "О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день" в такой перечень не включаются работники, работа которых не вызывает необходимости выполнения ее сверх установленной нормы рабочего времени либо ограничена по времени в соответствии с законодательством (статьи 114, 289 ТК), а также работники:*

*работающие по совместительству;*

*которым установлено неполное рабочее время;*

*работники при сменном режиме работы;*

*которым установлен суммированный учет рабочего времени;*

которым установлена сдельная оплата труда.

Помимо обозначенных категорий работников, ненормированный рабочий день не может быть установлен работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени;

2) за продолжительный стаж работы в одной организации, отрасли (приложение № \_\_\_\_\_) – продолжительностью до 3 календарных дней.

Примечание.

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

3) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы, предоставляемый на основании аттестации рабочего места по условиям труда.

Примечание.

Порядок, условия предоставления указанных дополнительных отпусков и их продолжительность, а также порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда утверждаются Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь (статья 157 ТК, постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2008 № 73 "О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы" (далее – постановление № 73));

4) дополнительные поощрительные отпуска (приложение № \_\_\_\_\_) – всем работникам или их отдельным категориям (по специальностям и видам производств, работ, структурных подразделений; статья 160 ТК);

55.2. социальные отпуска (статья 183 ТК):

по беременности и родам (статья 184 ТК);

по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (статья 185 ТК);

отцу (отчиму) при рождении ребенка и воспитании его в семье (статья 186 ТК) предоставляется отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ дней с оплатой в размере \_\_\_\_\_. Отпуск предоставляется единовременно по его письменному заявлению в течение шести месяцев с даты рождения ребенка;

в связи с получением образования (статьи 208, 211, 212, 214, 216, 219 ТК);

в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС (статья 326 ТК);

по уважительным причинам личного и семейного характера (статьи 189, 190 ТК).



Примечание.

*Кратковременный социальный отпуск по семейно-бытовым и другим, обозначенным в статье 190 ТК причинам, предоставляется без сохранения заработной платы и продолжительностью не более 30 календарных дней, если коллективным договором, Нанимателем не установлено иное.*

*В связи с этим в коллективном договоре необходимо предусмотреть случаи и условия предоставления такого отпуска.*

Например:

*при вступлении в брак работника;*

*при вступлении в брак детей и близких родственников;*

*при рождении ребенка;*

*при организации похорон близких родственников;*

*в первый день учебного года для родителей, чьи дети идут в 1 – 5-е классы школы, в день проведения торжественного мероприятия "Последний звонок" для родителей, чьи дети заканчивают учреждения общего среднего образования;*

*в день проводов сына на срочную военную службу;*

*при достижении юбилейной даты рождения;*

*при переезде на новое место жительства.*

**Наниматель также обязуется:**

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

Примечание.

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

57. Предоставлять определенным в приложении № \_\_\_\_ категориям работников трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год ранее, чем через шесть месяцев работы у Нанимателя. *(В соответствии со статьей 166 ТК в коллективном договоре могут быть предусмотрены случаи, кроме указанных в этой статье, предоставления трудовых отпусков по желанию работника до истечения шести месяцев работы у нанимателя).*

58. Предоставлять Работникам, получающим среднее специальное, высшее и послевузовское образование в вечерней или заочной форме

получения образования, в качестве минимальных гарантии, предусмотренные *статьями 214 – 216 ТК*.

59. Предусмотреть периоды (*кроме перечисленных в пунктах 1 – 4 статьи 164 ТК*), которые приравниваются к фактически отработанному времени и включаются в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, следующие периоды:

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

период кратковременного отпуска по семейно-бытовым и другим обозначенным в статье 190 ТК причинам (*если в соответствии с коллективным договором такой отпуск предоставляется с полным или частичным сохранением заработной платы*).

60. Утвердить по согласованию с Профкомом график трудовых отпусков работников не позднее 5 января текущего года, но не позднее иной даты, определенной коллективным договором (*статья 168 ТК*).

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

Примечание.

*Подпунктом 55.24 пункта 55 Генерального соглашения предусмотрено предоставление работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, отпуска в летнее или другое удобное для них время.*

62. Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен в случаях, предусмотренных *статьей 171 ТК*, а также в иных случаях: \_\_\_\_\_.

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

64. При отзыве Работника с его согласия из трудового отпуска неиспользованная в связи с этим часть (части) отпуска предоставляется (компенсируется в денежной форме) Работнику по его желанию (*статья 174 ТК*).

*Коллективным договором могут определяться обстоятельства, при наличии которых допускается отзыв из отпуска.*

## **Улучшение условий и охраны труда**

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

*Подготовке предложений по формированию раздела должны предшествовать:*

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

*обследование рабочих мест в целях выявления опасностей и рисков для здоровья и безопасности работников, изучение состояния и причин производственного травматизма, профессиональной и производственно-обусловленной заболеваемости;*

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

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

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

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

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

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

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

*решения соответствующих органов управления;*

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

**Наниматель обязуется:**

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

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

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

68. Осуществлять обучение работников по вопросам охраны труда в соответствии с Инструкцией о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты от 28.11.2008 № 175, подготовку персонала, занятого на опасных производственных объектах по промышленной безопасности в соответствии с Примерным положением об организации и осуществлении производственного контроля в области промышленной безопасности, утвержденным постановлением Министерства по чрезвычайным ситуациям от 15.07.2016 № 37.

69. Организовать контроль за соблюдением требований по охране труда в соответствии с Инструкцией о порядке осуществления контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в организации и структурных подразделениях, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты от 15.05.2020 № 51.

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

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

72. Не допускать применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом требований Списка тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин, установленного постановлением Министерства труда и социальной защиты от 12.06.2014 № 35, и постановления Министерства здравоохранения от 13.10.2010 № 133 "Об установлении предельных норм подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную".

73. Посредством улучшения условий труда снизить количество

рабочих мест с вредными условиями труда на \_\_\_\_\_ единиц.

74. Обеспечивать условия для деятельности общественных инспекторов по охране труда:

74.1. предоставлять общественным инспекторам по охране труда время по согласованному с Профкомом графику с сохранением среднего заработка для осуществления ими общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда (в том числе для участия в контроле за соблюдением работниками требований по охране труда, осуществляемом представителями Нанимателя в соответствии с Инструкцией о порядке осуществления контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в организации и структурных подразделениях, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты от 15.05.2020 № 51;

74.2. установить ежемесячную доплату в размере \_\_\_\_\_ процентов месячного оклада (тарифной ставки) общественным инспекторам по охране труда;

74.3. применять иные меры морального и материального стимулирования общественных инспекторов по охране труда.

75. Участвовать в смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда на территориальном или отраслевом уровне в соответствии с Примерным положением о проведении смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда, утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты от 28.08.2006 № 96.

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

76.1. которым предоставляется компенсация в виде бесплатного обеспечения лечебно-профилактическим питанием в связи с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение № \_\_\_\_\_).

Примечание.

*При решении вопросов предоставления названной компенсации следует руководствоваться Положением о порядке предоставления и определения объемов компенсации в виде бесплатного обеспечения лечебно-профилактическим питанием работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21.05.2014 № 491, перечнем производств, работ, профессий и должностей, дающих право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания и рационами лечебно-профилактического питания, выдаваемого бесплатно работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными постановлением Министерства труда и социальной защиты и Министерства здравоохранения от*

17.06.2014 № 51/41;

76.2. занятых на работах с вредными веществами, дающих право на обеспечение молоком или равноценными пищевыми продуктами, (приложение № \_\_\_\_\_).

Примечание.

*При решении вопросов бесплатного обеспечения работников молоком следует руководствоваться постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27.02.2002 № 260 "О бесплатном обеспечении работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами" и перечнем вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или равноценных пищевых продуктов, утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты и Министерства здравоохранения от 19.03.2002 № 34/12;*

76.3. которым предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и дополнительный отпуск за особый характер работы согласно приложению \_\_\_\_\_ (приложение 10 к Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты от 22.02.2008 № 35 (далее – Инструкция № 35).

Примечание.

*Предоставление названных дополнительных отпусков осуществляется в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2008 № 73 "О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы";*

76.4. имеющих право на компенсацию по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени согласно приложению 11 к Инструкции № 35 в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты от 07.07.2014 № 57 "О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени";

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

Примечание.

*Конкретный размер доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14.07.2014 № 575 "О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда".*

77. Предоставлять смывающие и обезвреживающие средства работникам в соответствии с перечнем профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением кожных покровов (приложение № \_\_\_\_\_).

Примечание.

*Обеспечение работников названными средствами осуществляется в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты от 30.12.2008 № 208 "О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами".*

78. Осуществлять бесплатную выдачу работникам средств индивидуальной защиты в соответствии с перечнем профессий и должностей работников, которым выдаются бесплатно средства индивидуальной защиты (приложение № \_\_\_\_\_).

Примечание.

*Работники обеспечиваются средствами индивидуальной защиты в соответствии с Инструкцией о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты от 30.12.2008 № 209.*

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

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

Примечание.

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

80. Производить выплату из средств Нанимателя:

семье погибшего по вине Нанимателя на производстве Работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

Работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине

Нанимателя, – единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

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

Примечание.

*В коллективном договоре необходимо определять порядок и условия выплаты материальной помощи.*

*Кроме того, коллективный договор может предусматривать иные выплаты социальной помощи (выплата ежемесячного пособия детям, потерявшим кормильца, надбавок к пенсиям, выделение бесплатных путевок (либо с частичной ее оплатой) на санаторно-курортное лечение, оказание семье погибшего по вине Нанимателя на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, и др.).*

81. Улучшить условия и охрану труда в соответствии с планом мероприятий по охране труда (приложение № \_\_\_\_).

Примечание.

*Указанный план разрабатывается в соответствии с Инструкцией о порядке планирования и разработки мероприятий по охране труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты от 28.11.2013 № 111.*

*В план мероприятий по охране труда могут включаться следующие мероприятия:*

*1) приведение территории организации в соответствие с требованиями Межотраслевых общих правил по охране труда, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты от 03.06.2003 № 70, а также осуществление мер по профилактике дорожно-транспортных происшествий;*

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

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

*4) приведение в соответствие с требованиями по охране труда рабочих мест, технологических процессов, оборудования и других объектов производственного назначения, обеспечение взрывопожарной*



безопасности объектов, выполнение других мероприятий, направленных на устранение (снижение) профессиональных рисков, улучшение охраны и (или) условий труда, в том числе:

перепланировка размещения производственного оборудования, организация рабочих мест в целях обеспечения безопасности работников: например, приведение рабочих мест, оснащенных компьютерами, в соответствие с требованиями Санитарных норм и правил "Требования при работе с видеодисплейными терминалами и электронно-вычислительными машинами", Гигиенического норматива "Предельно допустимые уровни нормируемых параметров при работе с видеодисплейными терминалами и электронно-вычислительными машинами", утвержденных постановлением Министерства здравоохранения от 28.06.2013 № 59;

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

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

оборудование рабочих мест в целях обеспечения безопасности выполнения работ на высоте в соответствии с Правилами охраны труда при работе на высоте, утвержденными постановлением Министерства труда от 28.04.2001 № 52;

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

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

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

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

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

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

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

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

б) проведение аттестации рабочих мест по условиям труда согласно Положению о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденному постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22.02.2008 № 253 "Об аттестации рабочих мест по условиям труда";

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

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

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

организация кабинетов, уголков, лабораторий по охране труда, в том числе передвижных, оснащение их необходимыми техническими средствами, в том числе для обучения и проверки знаний (тренажерами, макетами, наглядными пособиями, демонстрационной аппаратурой, нормативными правовыми актами, техническими нормативными правовыми актами, справочной литературой и тому подобным). Требования к организации работы и оснащению кабинетов охраны труда установлены Типовым положением о кабинете охраны труда, утвержденным постановлением Министерства труда от 08.11.1999 № 144;

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

разработка, издание (тиражирование) инструкций по охране труда

*в соответствии с Инструкцией о порядке разработки и принятия локальных правовых актов, содержащих требования по охране труда для профессий и (или) отдельных видов работ (услуг), утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты от 28.11.2008 № 176;*

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

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

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

**Примечание.**

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

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

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

**Профком обязуется:**

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

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

84. Периодически (не реже 1 раза в квартал) на заседании Профкома с приглашением представителей Нанимателя рассматривать вопросы о состоянии охраны труда, заболеваемости в организации, соблюдении законодательства о труде.

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

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

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

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

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

## Гарантии занятости

### Наниматель обязуется:

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

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

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

не принимать новых работников;

провести внутренние переводы намеченных к увольнению работников;

провести временное распределение имеющегося объема работ между всеми работниками;

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

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

92. При отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести Работника в соответствии с медицинским заключением, предоставлять работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (тарифного оклада), если

более высокий размер не установлен актами законодательства, за исключением случаев, когда за Работником сохраняется средний заработок.

Примечание.

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

93. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (статья 42 ТК, кроме пункта 3 и абзаца третьего пункта 7), а также по основаниям, предусмотренным пунктами 1 – 3 статьи 47 ТК, производиться с согласия Профкома (подпункт 55.18 пункта 55 Генерального соглашения).

94. При прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 ТК, с лицами, получившими у Нанимателя трудовое увечье или профессиональное заболевание, Наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

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

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

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

воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

имеющим троих и более детей;

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

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

работникам, получившим на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание;

избранным в состав профсоюзных органов;

членам комиссии по трудовым спорам;  
работникам, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста осталось три года и менее;  
работникам, достигшим общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети.

96. При сокращении численности или штата работников не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи, а также работника, являющегося единственным трудоспособным членом семьи.

97. После письменного уведомления о предстоящем высвобождении (увольнении) в связи с сокращением работникам по их заявлению предоставляется один свободный от работы день в неделю с сохранением среднего заработка в течение всего срока уведомления для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей. Если Работник желает прекратить трудовые отношения до истечения срока уведомления, Наниматель не вправе ему препятствовать.

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

99. Оказывать помощь высвобождаемым работникам в трудоустройстве и переобучении.

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

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

### **Применение контрактной формы найма**

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

102. Стороны создают комиссию по рассмотрению вопросов применения контрактной формы найма, состав которой формируется из равного количества их представителей. Персональный состав комиссии указан в приложении № \_\_\_\_\_ :

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

определение размеров дополнительных мер стимулирования труда для каждого конкретного Работника;

определение срока продления действующего или вновь заключаемого контракта;

рассмотрение проектов контрактов, предлагаемых к заключению работникам;

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

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

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

104. Обсуждение содержания контракта Работника – члена профсоюза с Нанимателем производится с участием представителя профсоюза, уполномоченным на это решением Профкома, с последующим визированием этого контракта.

#### Примечание.

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

*Предлагаются следующие возможные варианты такого участия:*

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

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

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

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

#### Примечание.

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

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

с Работником, которому осталось 3 года и менее до достижения общеустановленного пенсионного возраста, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, не имевшим дисциплинарных взысканий в течение года, предшествующего дате окончания (продления, заключения) контракта, – на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения им права на пенсию по возрасту;

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

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

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

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

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

107. Наниматель обязуется заключить новый контракт с согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, не имевшего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествующего дате окончания (продления, заключения) контракта, на срок не менее трех лет, а с работником, имеющим кроме того высокий профессиональный уровень и квалификацию, – на максимальный срок.

108. С Работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, не имевшим



дисциплинарных взысканий в течение года, предшествующего дате окончания (продления, заключения) контракта, с его согласия Наниматель обязуется продлить контракт до истечения максимального срока его действия.

109. Наниматель с письменного согласия Работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, не имевшего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествующего дате окончания (продления, заключения) контракта, проработавшего у данного Нанимателя не менее пяти лет, по окончании срока действия контракта заключает с Работником трудовой договор на неопределенный срок, не допуская при этом снижения размеров заработной платы Работника, уровня (объемов) индивидуальных дополнительных гарантий и компенсаций.

Примечание.

*Заключение трудового договора на неопределенный срок в рассматриваемом случае возможно в отношении работника:*

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

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

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

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

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

111. При прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта в случае, если такая инициатива исходила от Нанимателя, Работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, Наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка работника.

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

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

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

достижения общеустановленного пенсионного возраста;

переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

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

приглашения на более высокооплачиваемую работу с более благоприятными условиями труда, а также на условиях полного рабочего времени, если Работник работает на условиях неполного рабочего времени;

избрания на выборную должность;

зачисления в учреждение образования для получения образования в дневной форме;

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

113. При досрочном расторжении контракта по требованию Работника в связи с невыполнением или ненадлежащим выполнением его условий по вине Нанимателя Наниматель обязуется выплатить Работнику наряду с предусмотренной законодательством компенсацией средний заработок за каждый месяц периода со дня увольнения до истечения срока действия контракта, но не более \_\_\_\_\_ среднемесячных заработков работника.

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

#### **Наниматель обязуется:**

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

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

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

117. При проведении приватизации и преобразования государственных унитарных предприятий в открытые акционерные общества начисленные

индивидуальные вклады работников учитывать при приобретении ими доли (акций) государственного имущества.

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

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

### **Жилищное строительство.**

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

#### **Компенсации, льготы**

##### **Наниматель обязуется:**

120. Построить (продолжить строительство) и ввести в эксплуатацию \_\_\_ жилых домов общей площадью \_\_\_ кв. метров, в т.ч.:

через коммунальные унитарные предприятия по капитальному строительству, их дочерние унитарные предприятия – \_\_\_\_\_ кв. метров;

через организацию застройщиков (жилищно-строительный, жилищный кооператив) – \_\_\_\_\_ кв. метров;

через создание объектов долевого строительства – \_\_\_\_\_ кв. метров.

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

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

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

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

125. Временно не взимать плату за часть коммунальных услуг (горячее и холодное водоснабжение, водоотведение (канализация), газоснабжение) в случае отсутствия приборов индивидуального учета расхода воды и газа с работников, проживающих в жилых помещениях, принадлежащих Нанимателю, и общежитиях, если они выезжают с постоянного места жительства на срок свыше десяти суток подряд.

126. Постановку на очередь для обеспечения жильем и распределение жилой площади производить совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с законодательством. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводить до сведения работников.

127. Первоочередное право на предоставление арендного жилья имеют следующие категории работников (*часть первая пункта 2 статьи 112 Жилищного кодекса*) (*перечислить*).

## Вопросы быта

### **Наниматель и Профком обязуются:**

#### Примечание.

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

128. Выделять денежные средства на удешевление стоимости питания в размере \_\_\_\_\_ рублей (ежегодно, процентов стоимости и т.п.).

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

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

#### Примечание.

*Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 07.02.2012 № 127 "О создании условий для питания работников" рекомендовано нанимателям и профсоюзным организациям включать в коллективные договоры вопросы создания условий для питания работников и удешевления его стоимости.*

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

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

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

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

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

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

137. Выделять транспорт в выходные дни для доставки родителей в детские загородные оздоровительные учреждения (*бесплатно или с*

оплатой \_\_\_\_\_ процентов стоимости проезда за счет средств организации).

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

**Примечание.**

*Для организации питания работников рекомендуется дополнительно включать в коллективный договор следующие обязательства Нанимателя: возмещать за счет средств Нанимателя затраты, связанные с организацией питания работников (оплата транспортных расходов, коммунальных услуг и др.);*

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

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

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

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

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

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

**Медицинское обслуживание.**

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

**Дополнительное пенсионное страхование**

**Наниматель обязуется:**

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

140. Для круглогодичного оздоровления часто и длительно болеющих и ослабленных детей работников выделить \_\_\_\_\_ рублей на создание санаторной группы в детском дошкольном учреждении либо оплату пребывания ребенка в санаторной группе частных учреждениях образования, иных организаций, у индивидуальных предпринимателей, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность.

141. Заключение договоров с \_\_\_\_\_ (указать наименование учреждения здравоохранения) на медицинское обслуживание работников, проведение профессиональных осмотров, оказание дополнительной медицинской помощи работникам, выделив на эти цели \_\_\_\_\_ рублей.

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

143. Оказывать материальную помощь лицам, нуждающимся по заключению врачей в длительном лечении с применением дорогостоящих лекарств, в размере \_\_\_\_\_ МЗП.

144. Приобрести \_\_\_\_\_ путевок за счет собственных средств: в санатории – \_\_\_\_\_ шт.; профилактории и дома отдыха – \_\_\_\_\_ шт.; детские оздоровительные, спортивно-оздоровительные лагеря – \_\_\_\_\_ шт.; выделить на эти цели \_\_\_\_\_ рублей.

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

145. Совместно с Профкомом:

организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 28 августа 2006 г. № 542 "О санаторно-курортном лечении и оздоровлении населения" и постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26.08.2002 № 1155 "О некоторых вопросах оздоровления и санаторно-курортного лечения населения";

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

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

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

147. Осуществлять дополнительное пенсионное страхование работников, направляя на эти цели не менее \_\_\_\_\_ процентов фонда

оплаты труда (вариант: не менее \_\_\_\_\_ рублей (базовых величин и т. п.) в год в расчете на одного Работника).

### **Социальная защита молодежи**

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

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

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

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

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

152. Оказывать единовременную материальную помощь уволенным после прохождения срочной военной службы и принятым на прежнее место работы, в размере \_\_\_\_\_, но не менее одной МЗП.

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

154. Предоставлять работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления Нанимателя,

договора в сфере образования социальные отпуска продолжительностью не менее предусмотренной *статьей 216 ТК*.

**155. Профком обязуется:**

осуществлять контроль за соблюдением законодательства, регулирующего труд молодежи;

способствовать улучшению жилищных условий молодежи;

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

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

**Стороны обязуются:**

Примечание.

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

*В целях единообразного применения норм к указанной категории граждан Сторонам необходимо определить понятие категории "бывшие работники", например, это работники, впервые уволившиеся из организации после достижения общеустановленного возраста независимо от основания увольнения, за исключением виновных действий, в связи с назначением пенсии (по инвалидности, досрочной трудовой пенсии по возрасту), а также по причине полученной в организации производственной травмы или профессионального заболевания.*

156. Оказывать систематическую (не реже \_\_\_\_\_ раз в год) материальную помощь состоящим на профсоюзном учете бывшим работникам в размере \_\_\_\_\_ МЗП.

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

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

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

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



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

162. Содействовать поддержанию связи бывших работников организации с трудовым коллективом, в том числе постановке таких работников на учет в профсоюзной организации, созданной после прекращения трудовых отношений с Нанимателем в связи с достижением пенсионного возраста либо в силу полученных в организации производственной травмы или профессионального заболевания.

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

#### **Наниматель обязуется:**

163. Отчислять денежные средства профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и развития национальной культуры, на иные социально значимые цели в размере \_\_\_\_\_ процентов (не менее 0,15 процента) от фонда заработной платы (*подпункт 55.31 пункта 55 Генерального соглашения*).

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

165. Профинансировать приобретение:

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

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

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

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

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

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

167. Оказывать финансовую поддержку любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание "заслуженный", наименования "народный" или "образцовый", независимо от их ведомственной принадлежности, в размере \_\_\_\_\_ рублей в год (*подпункт 55.30 пункта 55 Генерального соглашения*).

168. Выделить (*при отсутствии собственной материальной базы*) \_\_\_\_\_ рублей на оплату арендной платы зданий и сооружений, их частей (помещений), необходимых для проведения культурно-массовой,

физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, организации досуга и отдыха работников и членов их семей.

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

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

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

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

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

#### **Наниматель обязуется:**

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

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

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

176. Предоставлять Профкому для использования в профсоюзной деятельности имеющуюся в организации информационную базу (радио, многотиражная газета, информационный стенд и проч.).

177. Предоставлять в безвозмездное пользование Профкому необходимые для осуществления его деятельности помещения, мебель, оборудование, транспортные средства, оргтехнику и средства связи, а также создавать иные необходимые для деятельности профсоюза условия в соответствии с законодательством и условиями соглашений.

178. Обеспечить в соответствии с нормами устава профсоюза ежемесячное централизованное удержание членских профсоюзных взносов из заработной платы работников – членов профсоюза по их письменным

заявлениям и перечисление на счета профсоюзных органов ( \_\_\_\_\_ процентов на текущий (расчетный) счет Профкома № \_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_ отделении банка \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ процентов на текущий (расчетный) счет вышестоящего профсоюзного органа № \_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_ отделении банка \_\_\_\_\_) одновременно с выплатой заработной платы, в том числе за счет банковских кредитов, полученных на ее выплату (*постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 "Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов"*).

179. Работникам, избранным в состав Профкома и не освобожденным от основной работы, предоставляются следующие гарантии:

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

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

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

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

привлечение к дисциплинарной ответственности работников, уполномоченных на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, на участие в создаваемых в организации комиссиях по коллективным переговорам, по трудовым спорам, примирительных комиссиях, допускается с предварительного согласия Профкома.

180. Членам профсоюза предоставляется возможность участвовать в рабочее время в работе профсоюзных органов, в коллективных переговорах, в качестве делегатов на конференциях, пленумах, съездах, а также в спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных, культурных и иных мероприятиях с сохранением среднего заработка (*подпункт 55.34 пункта 55 Генерального соглашения, статья 101 ТК*).

Членам профсоюза, не освобожденным от основной работы, предоставлять социальный отпуск без сохранения заработной платы для участия в краткосрочной учебе, работе профсоюзных органов с

единовременной выплатой в размере не ниже среднедневного (среднечасового) заработка за каждый день (час) отсутствия на рабочем месте по указанным причинам.

Примечание.

*Размер среднедневного (среднечасового) заработка определяется делением начисленной заработной платы за два календарных месяца работы, предшествующих месяцу, в котором предоставлен социальный отпуск, на фактически отработанные в этом периоде дни (часы).*

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

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

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

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

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

### **Заключительные положения**

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

183. Наниматель обязуется в 7-дневный срок рассматривать информацию Профкома о неисполнении (нарушении) Договора и направлять Профкому мотивированный ответ в письменной форме, применять меры к лицам, виновным в неисполнении обязательств по Договору либо уклоняющимся от участия в коллективных переговорах.

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

185. Настоящий Договор может быть изменен и (или) дополнен только по соглашению Сторон. Решение о внесении изменений и дополнений в Договор, а также о временном приостановлении действия

отдельных его норм принимается на собрании (конференции) работников.

В случае невозможности реализации положений Договора, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством или сверх размеров, предусмотренных законодательством, в срок, определенный Договором, по причинам экономического, производственного, организационного характера временное приостановление действия отдельных пунктов и (или) разделов Договора (без внесения в него изменений) осуществляется в следующем порядке:

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

Профком рассматривает ходатайство в срок не позднее \_\_\_\_\_ дней и принимает решение об его отклонении или удовлетворении, а при необходимости приостановления действия отдельных положений Договора на срок свыше 3 месяцев выносит данный вопрос на решение общего собрания (конференции) работников. При принятии Профкомом или общим собранием (конференцией) работников решения об удовлетворении ходатайства Нанимателя Стороны совместно определяют порядок возобновления исполнения положений Договора (*подпункт 55.43 пункта 55 Генерального соглашения*);

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

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

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

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

188. Комиссии по коллективным переговорам не реже одного раза в полугодие подводить итоги выполнения Договора с последующим их рассмотрением на расширенных заседаниях Профкома с участием Нанимателя, а один раз в год – на собрании (конференции) работников.

Результаты подведения итогов выполнения Договора оформляются в письменном виде (справка, информация, акт, протокол и т.п. документы)

по форме, согласованной сторонами и подписанной председателями (сопредседателями) комиссии по коллективным переговорам, с последующим его рассмотрением на расширенном заседании профкома, общем собрании (конференции).

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

189. Для разрешения коллективного трудового спора Наниматель и Профком обязуются в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора (отказа Нанимателя от удовлетворения всех или части требований работников или неуведомление о своем решении по требованиям) создать на равноправной основе примирительную комиссию и в зависимости от масштаба и сложности коллективного трудового спора назначить в ее состав своих представителей (не менее 2 человек от каждой Стороны).

#### Примечание.

*Создание примирительной комиссии оформляется приказом (распоряжением) Нанимателя и решением Профкома.*

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

*В состав примирительной комиссии входят:*

*от Нанимателя:*

1. \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество, должность)

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

*от Профкома:*

1. \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество, должность)

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

190. Назначение представителей Сторон в состав примирительной комиссии оформляется соответствующим приказом (распоряжением) Нанимателя и решением Профкома (протоколом) (данная норма включается в Договор, если состав примирительной комиссии не определен непосредственно в самом договоре (см. пункт 189)).

191. На время участия в работе примирительной комиссии за ее членами сохраняется место работы (должность) и среднемесячный заработок.

192. Стороны обязуются:

своевременно производить замену выбывших членов из состава примирительной комиссии. Замена оформляется соответствующим приказом (распоряжением) Нанимателя, решением Профкома;

организовать работу примирительной комиссии в соответствии со *статьей 381 ТК*;

представить примирительной комиссии всю необходимую для ее работы информацию.

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

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

Примечание.

*Неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров рассматриваются в порядке, установленном для разрешения коллективных трудовых споров (статья 377 ТК).*

Коллективный договор подписан

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Руководитель организации

Подпись

*Инициалы, фамилия*

Председатель профкома

Подпись

*Инициалы, фамилия*

Примечание.

*Подписывается каждая страница коллективного договора (статья 369 ТК).*

## О сфере действия коллективного договора

1. 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 коллективного договора (далее – Договор), его положения распространяются в полном объеме со дня вступления в профсоюз.

2. В соответствии с частью второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации.

Для применения указанных положений Договора на работников, от имени которых он не заключался, заявления от таких работников не требуется.

3. С учетом норм части третьей статьи 365 ТК, предусматривающей, что действие иных положений коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором, Стороны в качестве иного порядка договорились о следующем:

работнику, претендующему на распространение на него Договора в полном объеме, необходимо письменно обратиться к Нанимателю и в Профком с заявлением соответствующего содержания;

согласие каждой из Сторон является основанием для распространения действия положений Договора на работника, от имени которого он не заключался.



4. Прием заявления работника, учет и дальнейшее согласование Сторонами осуществляет уполномоченный представитель кадровой службы Нанимателя.

5. Стороны рассматривают поступившее заявление и выносят решение в порядке, определенном каждой из Сторон.

6. Заявление работника с решениями от Нанимателя и Профкома хранится вместе с личной карточкой работника.

7. К работникам, от имени которых Договор не заключался, относятся вновь принятые работники, работники – не члены профсоюза.

8. В случае утраты работником профсоюзного членства в период действия Договора, дальнейшее распространение его положений, за исключением указанных в части второй статьи 365 ТК, осуществляется в порядке, предусмотренном для работников, от имени которых Договор не заключался.

9. В случае, если Стороны, либо одна из Сторон, не приняли положительного решения по заявлению работника, то на такого работника положения Договора, содержащиеся в пунктах \_\_\_\_\_ не распространяются.

Примечание.

*По соглашению Сторон вопрос о сфере действия Договора может быть изложен в отдельном пункте Договора со ссылкой на Примерный перечень положений Договора (часть третья статьи 365 ТК). Также возможно предусмотреть особый порядок распространения таких норм в каждом разделе Договора.*

Например.

*Каждый раздел Договора, предусматривающий дополнительные (по сравнению с законодательством о труде) социально-трудовые гарантии и преимущества работников, дополнить пунктом следующего содержания:*

*В разделе \_\_\_\_\_ Договора пункты:*

*\_\_\_, \_\_, \_\_, ... относящиеся к части второй статьи 365 ТК, распространяются на вновь принятых работников, работников – не членов профсоюза, а также работников, утративших профсоюзное членство, без их согласия;*

*\_\_\_, \_\_, \_\_, ... относящиеся к части третьей статьи 365 ТК, распространяются на вновь принятых работников, работников – не членов профсоюза, а также работников, утративших профсоюзное членство, только при соблюдении предусмотренных Договором порядка и условий.*

## Приложение 9

**Справка  
о выполнении коллективного договора**

\_\_\_\_\_  
(наименование организации или обособленного подразделения)

за \_\_\_\_\_ ГОД (а)  
(указать отчетный период)

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

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

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

1. Фамилия, инициалы,  
должность в организации,  
председатель (сопредседатель)  
комиссии.

1. Фамилия, инициалы,  
должность в профкоме,  
председатель (сопредседатель)  
комиссии.

2. Фамилия, инициалы,  
должность в организации, член  
комиссии.

2. Фамилия, инициалы,  
должность / общественная работа,  
член комиссии.

3.

3.

подвела итоги выполнения коллективного договора за \_\_\_\_\_ :  
(указать отчетный период)

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

Информация о невыполненных (частично выполненных) положениях коллективного договора представляется по прилагаемой форме.

*Таблица*

№№ п/п	Невыполненные пункты коллективного договора в отчетном периоде (номер пункта, краткое содержание)	Частично выполненные пункты коллективного договора в отчетном периоде (номер пункта, краткое содержание)	Причины невыполнения (частичного выполнения)
1			

2			

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

При наличии приостановленных либо возобновивших действие в отчетном периоде пунктов коллективного договора информация представляется по ниже прилагаемой форме.

Таблица

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

3. Кратко описывается проделанная работа и достигнутые результаты по каждому разделу коллективного договора.

Председатель  
(сопредседатель) комиссии от  
нанимателя  
\_\_\_\_\_ фамилия, инициалы  
(подпись)

Председатель  
(сопредседатель) комиссии от  
профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_ фамилия, инициалы  
(подпись)

Члены комиссии:  
от Нанимателя:  
\_\_\_\_\_ инициалы, фамилия  
(подпись)  
\_\_\_\_\_ инициалы, фамилия  
(подпись)  
\_\_\_\_\_ инициалы, фамилия  
(подпись)  
и т.д.

Члены комиссии:  
от Профкома:  
\_\_\_\_\_ инициалы, фамилия  
(подпись)  
\_\_\_\_\_ инициалы, фамилия  
(подпись)  
\_\_\_\_\_ инициалы, фамилия  
(подпись)  
и т.д.

Справка утверждена на \_\_\_\_\_  
(расширенном заседании профкома, собрании (конференции))

протокол от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_.