

Подписи представителей сторон:

От работников: От нанимателя:

Председатель профкома Директор

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## **Общие положения**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

 *(наименование юридического лица)*

от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (далее – Профком) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

*(наименование профессионального союза)*

в лице председателя Профкома \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

 *(Ф.И.О.)*

и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (далее – Наниматель),

 *(наименование юридического лица)*

в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

*(занимаемая должность, Ф.И.О.)*

1. Договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками.
2. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения организации и надлежащего уровня оплаты труда работников, соответствующего текущему индексу цен и стоимости жизни, продуктивной занятости работников, безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений.
3. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников организации в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, соблюдению Договора.
4. Нормы и положения Генерального и местных соглашений приняты за основу при заключении настоящего коллективного договора.
5. Договор вступает в силу с "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_201\_ г. и действует до «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_г. (включительно).*(но не более 3 лет)*
6. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, аналогичном порядку принятия Договора.
7. Условия настоящего Договора распространяются на Нанимателя, всех работников организации, от имени которых он заключен, а также могут распространяться на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых работников, выразивших желание вступить в члены профсоюза), по их письменному заявлению с согласия сторон, заключивших Договор.
8. Стороны обязуются:
	1. при заключении, изменении и (или) дополнении, исполнении Договора руководствоваться основными принципами социального партнерства:

равноправие;

соблюдение норм законодательства;

полномочность принятия обязательств;

добровольность принятия обязательств;

учет реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

обязательность выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;

взаимное информирование об изменении ситуации;

* 1. создать на паритетной основе комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его выполнением.
	2. не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры;
	3. не прекращать действие настоящего Договора при изменении наименования Сторон. В случае реорганизации организации (Нанимателя) или профсоюзной организации в период действия данного Договора его выполнение гарантируют правопреемники;
	4. в течение трех месяцев с момента окончания реорганизации заключить новый коллективный договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже закрепленного в Договоре.
1. Стороны обязуются зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в течение двух недель со дня подписания в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

## **Производственно-экономическая деятельность организации**

1. Признавая, что развитие и укрепление экономического потенциала Нанимателя является основой повышения благосостояния работников и отвечает интересам всего общества, 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.
2. Стороны считают минимально необходимым для исполнения настоящего Договора следующий годовой размер получения прибыли –
\_\_ млн. рублей.
3. Наниматель обязуется:
	1. осуществлять систематические маркетинговые исследования рынка, принимать необходимые меры по сохранению и укреплению своих позиций на рынке сбыта выпускаемой продукции (производства работ, оказания услуг);
	2. своевременно и в полном объеме обеспечивать производство сырьем, материалами, комплектующими изделиями, инструментом;
	3. совершенствовать структуру управления, организацию производства, обеспечивать рациональное и эффективное использование кадров в целях получения плановой прибыли;
	4. обеспечить материальную и моральную заинтересованность изобретателей и рационализаторов, выплачивать вознаграждения за внедренное предложение в соответствии с действующим положением (приложение \_\_ ).

13.5. при необходимости разрабатывать бизнес-план, программу финансового оздоровления предприятия, предусматривающую повышение эффективности производства и своевременной реализации конкурентоспособной, рентабельной продукции, рациональное использование внутренних ресурсов, снижение себестоимости услуг, ликвидацию неплатежей, своевременное пополнение оборотных средств;

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

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

соблюдать трудовую и исполнительную дисциплину, правила охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу Нанимателя.

выполнять иные обязанности, указанные в локальных нормативных правовых актах и трудовых договорах.

П р и м е ч а н и е.

*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**

1. С 1 июня 2011 г. Указом Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 коммерческим организациям предоставлено право самостоятельно принимать решение о применении Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь при определении условий оплаты труда работников. При переходе на новые условия оплаты труда обязаны соблюдаться следующие условия:
	1. недопущение снижения размеров заработной платы работников на момент их введения;
	2. 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;
	3. соблюдение для работников гарантий в области оплаты труда, предусмотренных законодательством о труде.
2. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июля 2011 г. № 67 утверждены Рекомендации по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения (далее – Рекомендации).
3. В соответствии с Рекомендациями Нанимателем на основании локального нормативного правового акта, соглашения и (или) трудового договора (контракта) могут устанавливаться тарифные ставки (оклады) работника:
	1. на основе Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (далее – ЕТС);
	2. на основании тарифной сетки, определенной тарифным (местным) соглашением либо разработанной и утвержденной в организации (далее – ТС);
	3. без применения ЕТС и ТС

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

Н а п р и м е р.

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

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

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

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

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

1. *осуществлять распределение работников организаций по тарифным разрядам ЕТС;*
2. *применять коэффициент повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям (далее – коэффициент повышения).*

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

1. *определять тарифные ставки (оклады) работников путем последовательного умножения тарифной ставки первого разряда, действующей у Нанимателя, на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда или кратный размер тарифной ставки первого разряда, установленный работнику по его профессии (должности), и на коэффициент повышения;*
2. *определять сдельные расценки исходя из тарифных ставок (окладов) выполняемых работ, исчисленных с учетом коэффициентов их повышения;*
3. *устанавливать работникам с учетом финансового состояния организации повышения их тарифных ставок (окладов) или сдельных расценок до 300 процентов включительно.*

*При этом определяются порядок, размеры и условия установления указанного повышения,* н а п р и м е р:

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

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

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

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

*распределение работников по тарифным разрядам ТС либо ЕТС;*

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

*порядок исчисления тарифных ставок (окладов);*

*порядок тарификации отдельных должностей руководителей и специалистов.*

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

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

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

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

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

*иные варианты.*

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

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

**Наниматель обязуется:**

1. Вопросы установления и изменения форм, систем и размеров оплаты труда, материального стимулирования, выплаты вознаграждений, дивидендов, материальной помощи, индексации заработной платы решать по согласованию с Профкомом в пределах заработанных средств в соответствии с Положением об оплате труда (приложение \_\_ ).

П р и м е ч а н и е.

*При отсутствии Положения о системах и формах оплаты труда в коллективный договор следует включить в качестве приложений все локальные нормативные правовые акты, затрагивающие данный вопрос.*

1. Обеспечить выплату заработной платы работникам, в том числе работникам, работающим в режиме суммированного учета рабочего времени, в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь, рассчитанной за истекший месяц за работу в нормальных условиях, при соблюдении установленной продолжительности рабочего времени и выполнении нормы труда.

П р и м е ч а н и е.

*Правовая основа установления и порядка повышения размера минимальной заработной платы определена Законом Республики Беларусь от 17 июля 2002 года "Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы".*

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

*Коммерческие организации могут предусмотреть более высокий по сравнению с установленным Правительством Республики Беларусь размер минимальной заработной платы исходя из своих финансовых возможностей.*

*Установленный размер минимальной заработной платы (месячной и часовой) является обязательным для Нанимателей в качестве низшей границы оплаты труда работников, то есть начисленная заработная плата с учетом выплат стимулирующего характера работникам, выполнившим нормы труда и отработавшим определенную месячную норму времени при нормальных условиях труда, не может быть ниже установленного размера месячной минимальной заработной платы. Если начисленная заработная плата работников составит меньше установленного размера минимальной заработной платы, то Наниматель обязан произвести доплату до ее уровня с отнесением затрат на себестоимость продукции (работ, услуг).*

*Порядок определения размера доплаты до минимальной заработной платы определен письмом Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 14 мая 2011 г. № 03-03-14/2251П.*

*В случаях, если работником не выполняется норма труда (трудовые обязанности) либо не отрабатывается норма рабочего времени, то доплата до установленного размера месячной минимальной заработной платы не производится.*

*Для работников, не отработавших месячную норму рабочего времени, в качестве низшей границы оплаты труда может служить часовая минимальная заработная плата.*

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

В а р и а н т.

1. Установить следующие системы оплаты труда по категориям работников:

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

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

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

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

1. Отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации осуществлять в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей служащих, иными квалификационными справочниками, утвержденными в установленном порядке.
2. Установить тарифную ставку 1-го разряда в размере \_\_\_\_ рублей. Применять ее как основу для дифференциации оплаты труда по профессионально-квалификационным группам работников (*статья 61 Трудового кодекса*).

В а р и а н т.

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

П р и м е ч а н и е.

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

*Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2011 – 2013 годы предусмотрено применение для оплаты труда работников организаций независимо от формы собственности тарифной ставки 1-го разряда не ниже уровня тарифной ставки 1-го разряда, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь.*

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

П р и м е ч а н и е.

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

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

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

1. Устанавливать работникам следующие **доплаты:**

***за работу во вредных и (или) опасных условиях*** труда - по результатам аттестации рабочих мест, проводимой не реже одного раза в 5 лет, в зависимости от класса и степени вредности условий труда за каждый час работы в условиях труда, соответствующих классу в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Классы условий труда** | **Процент от тарифной ставки первого разряда определенной нанимателем, за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу** |
| 1-й класс(оптимальные условия труда) | 0 |
| 2-й класс(допустимые условия труда) | 0 |
| 3-й класс(вредные условия труда): |  |
| 3.1 (1-й степени) | 0,10 |
| 3.2 (2-й степени) | 0,14 |
| 3.3 (3-й степени) | 0,20 |
| 3.4 (4-й степени) | 0,25 |
| 4-й класс(опасные условия труда) | 0,31 |

Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда производится, если работник занят на таких работах не менее 80% рабочего времени из расчета за каждый час работы во вредных (опасных) условиях труда.

П р и м е ч а н и е.

*Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в процентах от тарифной ставки 1-го разряда, установленной для данной категории работников (структурного подразделения), или твердо выраженной денежной величины, которая определяется нанимателем самостоятельно на основании коллективного договора, соглашения, иных локальных нормативных правовых актов, принятых в соответствии с законодательством.*

*Размер доплат, рассчитанных от тарифной ставки 1-го разряда или твердо выраженной денежной величины, не может быть ниже размера доплат, рассчитанных от тарифной ставки 1-го разряда, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (постановление Минтруда и соцзащиты от 22 февраля 2008 г. № 35).*

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

П р и м е ч а н и е.

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

*В бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) производится доплата в размере 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника. На работах в чрезвычайных ситуациях, на которых напряженность, интенсивность, опасность труда в ночное время повышается, указанная доплата производится в размере 55 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника, а работникам организаций здравоохранения, осуществляющим экстренную и неотложную медицинскую помощь, – в размере 70 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника (подпункт 1.6 пункта 1 приложения 1 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6; далее – постановление № 6).*

*Коммерческие организации всех форм собственности могут устанавливать доплаты за работу в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы в размере, предусмотренном статьей 70 Трудового кодекса Республики Беларусь. Ранее для целей включения такой доплаты в затраты, относимые на себестоимость продукции (работ, услуг), постановлением Министерства экономики Республики Беларусь, Министерства труда Республики Беларусь, Министерства финансов Республики Беларусь от 24 мая 2000 г. № 105/77/54 ее размер был ограничен – не более 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время или ночную смену при сменном режиме работы. Суммы, превышающие установленный предел, выплачивались за счет прибыли. С 27 ноября 2010 г. ограничение, касающееся отнесения такой доплаты на себестоимость, снято (постановление Министерства экономики Республики Беларусь, Министерства финансов Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20 октября 2010 г.
№ 145/114/149). С этого момента вопросы осуществления доплат в коммерческих организациях регулируются только статьей 70 Трудового кодекса Республики Беларусь и наниматель вправе внести изменения в соглашение или коллективный договор, установив любой размер доплаты, но не ниже размера, предусмотренного законодательством.*

***за совмещение профессий (должностей),***  ***расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника)*** не менее \_\_\_ процентов тарифной ставки (оклада);

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам, выполняющим у одного и того же нанимателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены).

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются директором Общества по соглашению с работником и определяются приказом в зависимости от сложности, характера труда, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника может устанавливаться директором Общества по соглашению с работником в абсолютном выражении или в процентах к должностному окладу служащих и к расчетной тарифной ставке (окладу) рабочего по основной или совмещаемой работе.

В тех случаях, когда совмещаемая работа обусловлена трудовым договором (входит в круг обязанностей работника) и по­ручается работнику в установленном законодательством порядке в связи с недостаточ­ной загруженностью его по основной работе, доплаты не устанавливаются.

Основанием для установления работнику доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) служит наличие в штатном расписании вакантной штатной единицы (ее доли) профессии (должности), трудовая функция которой возложена на конкретного работника.

***за работу в сверхурочное время, выходные и праздничные дни***

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

\* работникам с повременной оплатой труда – в размере часовой тарифной ставки (оклада) с повышениями, предусмотренными коллективным договором;

\*работникам со сдельной оплатой труда – в размере сдельной расценки.

Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, работа в выходной день (не запланированный в графике) оплачивается по истечении учетного периода либо при увольнении работника до окончания учетного периода.

За работу в выходные дни взамен доплаты с согласия работника предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха.

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

Если работа в государственные праздники и праздничные дни выполнялись сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию представлять, помимо доплаты другой неоплачиваемый день отдыха.

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

П р и м е ч а н и е.

*Порядок повышения тарифных ставок и окладов работникам бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли) и исчисление стажа работы по специальности (в отрасли) предусмотрен Положением, утвержденным постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 12 января 2000 г. № 4. Установленное повышение дифференцировано в зависимости от стажа работы следующим образом: до 5 лет – 10 процентов, от 5 до 10 лет – 15 процентов, от 10 до 15 лет – 20 процентов, от 15 и выше – 30 процентов тарифной ставки.*

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

1. При временном заместительстве замещающему работнику оплату производить согласно Положению (приложение \_\_\_ ).

*Условия и порядок оплаты труда при временном заместительстве в коммерческих организациях всех форм собственности устанавливается нанимателями и предусматривается в коллективных договорах, соглашениях или других локальных нормативных правовых актах (статья 68 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

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

3-го разряда *–* \_\_\_ процентов;

4-го разряда *–* \_\_\_ процентов;

5-го разряда *–* \_\_\_ процентов;

6-го разряда *–* \_\_\_ процентов;

7-го разряда *–* \_\_\_ процентов;

8-го разряда *–* \_\_\_ процентов.

Критериями для установления надбавок за профессиональное мастерство являются:

 - стабильное качественное выполнение работ на протяжении длительного периода;

 - систематическое достижение более высоких показателей в труде по сравнению со средними показателями рабочих той же профессии (более высокая, чем у остальных, выработка (производительность) труда);

 - умение делится имеющимся опытом работы и трудовыми навыками с другими работниками организации;

 - соблюдение производственной и трудовой дисциплины, высокой культуры труда и стремление ее повышать и распространять.

 Данные надбавки устанавливаются сроком на \_\_\_ по представлению руководителя участка и могут быть снижены или не выплачены за тот месяц, в котором были выявлены производственные упущения и наложены дисциплинарные взыскания.

П р и м е ч а н и е.

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

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

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

Надбавка за сложность и напряженность труда устанавливается и выплачивается работникам в зависимости от их личного вклада в повышение эффективности деятельности предприятия (отдельных структурных подразделений), качества выполняемых работ.

Оценка выполняемых служащими работ для установления им надбавки за сложность и напряженность работы, высокие достижения в труде производится с учетом объема и сложности исполняемых обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, нормами труда, сроков и качества их выполнения, а также критериев, характеризующих квалификацию работника, его компетентность, ответственность и инициативность в работе.

Конкретный размер надбавки за сложность и напряженность труда устанавливается руководителем предприятия путем издания соответствующего приказа.

 Надбавказа выполнение особо важных (срочных) работможет устанавливаться независимо от установления работнику иных видов надбавок.

Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ может устанавливаться руководителем предприятия в твердом денежном выражении работнику, выполняющему в срочном порядке задания, имеющие важное значение для деятельности предприятия, требующие высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда. Надбавка устанавливается на период выполнения особо важных (срочных) работ путем издания соответствующего приказа

П р и м е ч а н и е.

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

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

П р и м е ч а н и е.

*Законодательством для работников коммерческой организации не предусмотрена доплата за особый характер работы.*

*В случае, если водителю служебного легкового автомобиля согласно статье 1181 Трудового кодекса Республики Беларусь установлен ненормированный рабочий день и переработка сверх нормы рабочего времени не компенсируется предоставлением соответствующего отпуска, ему может производиться доплата за особый характер работы, если это предусмотрено коллективным договором или другими локальными нормативными правовыми актами.*

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

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

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

П р и м е ч а н и е.

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

1. Производить оплату простоя из-за временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования и механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т.д.) за весь период остановки производства в размере 100 процентов тарифной ставки (оклада).
2. На период освоения нового производства (продукции) производить работникам доплаты до уровня прежнего среднего заработка (*статья 71 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

Продолжительность соответствующих выплат будет осуществляться по договоренности между Нанимателем и Профкомом, исходя из значимости работ по освоению нового производства (продукции), на основании оформленного совместного решения:

до достижения проектных показателей (мощностей), предусмотренных нормативно-сметной документацией и другими регламентирующими документами;

до приема установки (цеха, участка, линии и т.д.) в эксплуатацию и подготовки кадров по ее обслуживанию.

1. Премирование работников производить в соответствии с положением о премировании (приложение \_\_ ) и др.

П р и м е ч а н и е.

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

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

*С 1 июня 2011 г. нормирование в размере 80 процентов для средств, направляемых на выплату премий за производственные результаты и надбавок всех видов, действует только для организаций, включенных в Государственный реестр субъектов естественных монополий. У всех остальных организаций данные средства не нормируются (подпункт 2.3* Указа Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181).

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

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

*Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от
31 августа 2007 г. № 1124 установлено премирование работников коммерческих организаций за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов по итогам работы за квартал. Общая сумма средств, направляемых на выплату работникам коммерческих организаций, за исключением руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе, премии за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов, при включении в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении, не должна превышать 80 процентов от суммы экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов, если иное не предусмотрено законодательством, при условии пересмотра в установленном порядке норм расхода соответствующих видов топливно-энергетических и материальных ресурсов. Максимальный размер премии конкретному работнику не может превышать 50 процентов его тарифной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время в отчетном квартале.*

1. В случае задержки выплаты заработной платы на один календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным в Договоре, она индексируется в соответствии с индексом потребительских цен, публикуемым Национальным статистическим комитетом.
2. При превышении индексом потребительских цен 5-процентного порога производить индексацию заработной платы в размере
100 процентов утвержденного бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения, действовавшего на момент индексации.

*Вариант*.

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

П р и м е ч а н и е.

*В соответствии с Законом от 29 декабря 1990 г. № 476-ХII "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) организации.*

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

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

*Наниматель вправе отнести индексационные выплаты на себестоимость продукции (работ, услуг) в полном объеме. При этом в соответствии со статьей 131 Особенной части Налогового кодекса компенсационные выплаты в связи с повышением цен, производимые сверх размеров индексации доходов, предусмотренных законодательством, не учитываются при налогообложении.*

1. Повысить удельный вес зарплаты в себестоимости продукции до \_\_\_ процентов за счет снижения непроизводительных расходов, связанных с выпуском продукции.
2. Оплата труда учеников, обучающихся по индивидуальной форме обучения, производится в размере тарифной ставки рабочего с повременной оплатой труда 1-го разряда. В период обучения Наниматель выплачивает им также зарплату за выполненную работу по действующим нормам и расценкам.
3. Производить доплату кадровым рабочим, занятым обучением и подготовкой молодых рабочих, в соответствии с Положением (приложение \_\_ ) или другими локальными нормативными правовыми актами.
4. Осуществлять с участием профсоюзного комитета установление, замену и пересмотр норм труда с экономическим обоснованием и уведомлением работников не позднее чем за один месяц до их предполагаемого введения.

П р и м е ч а н и е.

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

1. Путем проведения совершенствования состава заработной платы работников увеличить удельный вес оплаты труда по тарифным ставкам и окладам в размере не менее \_\_\_ процентов в ее составе.

П р и м е ч а н и е.

*Порядок совершенствования состава заработной платы работников коммерческих организаций определен Рекомендациями по совершенствованию состава заработной платы работников коммерческих организаций, утвержденными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15 июня 2009 г. № 73.*

1. Сформировать резервный фонд оплаты труда за счет отчислений до \_\_\_ процентов от чистой прибыли, остающейся в распоряжении организации, в соответствии с Положением (приложение \_\_ ).

П р и м е ч а н и е. *Положение о резервном фонде заработной платы утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь
от 28 апреля 2000 г. № 605.*

1. Выплату заработной платы производить в денежной форме. Замену денежной оплаты натуральной полностью либо частично производить только с согласия работника (*статья 74 Трудового кодекса Республики Беларусь)*.
2. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц – \_\_\_ и \_\_\_ числа каждого месяца*. (Дата выплаты заработной платы должна быть установлена не позднее 25 числа месяца, следующего за отработанным)* Если дата выплаты приходится на выходной (праздничный) день, то выплату зарплаты производить накануне *(статья 73 Трудового кодекса Республики Беларусь)*.
3. Выплату среднего заработка, сохраняемого за период трудового отпуска, производить не позднее, чем за 2 дня до начала отпуска.
4. Выдавать каждому работнику расчетный листок не позднее, чем за 1 день до установленного срока выплаты заработной платы.
5. При увольнении работника все причитающиеся выплаты производить в день увольнения. При невыплате по вине Нанимателя причитающихся работнику сумм за каждый день их задержки выплачивается средний заработок, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.
6. Установить, что условия индивидуальных контрактов по оплате труда не могут быть хуже условий, установленных Договором.
7. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением установленных форм и систем оплаты труда, начислением и сроками выплаты заработной платы, других видов доходов работников;

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

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

Стороны договорились, что настоящий раздел коллективного договора распространяет свое действие на работников-членов профсоюза (далее по тексту раздела работники)

 Наниматель и Профком сотрудничают по вопросам улучшения правового положения работников, расширения льгот, гарантий и выплат по сравнению с предоставляемым законодательством, включая содействие по оказанию помощи работникам решении жилищных вопросов, в т.ч. заключение договоров по выделению комнат в общежитии, выдачу ходатайств и т.п.

Наниматель устанавливает для работников предприятия из фонда потребления при наличии прибыли, остающейся после налогообложения, следующие выплаты:

(Вариант: В целях усиления социальной защиты работников наниматель обязуется производить за счет прибыли предприятия следующие выплаты)

1. Вознаграждения, доплаты и выплаты в размере:
	1. в связи с юбилейной датой со дня рождения– \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;
	2. в связи с юбилейной датой организации *(для всех либо для работников, имеющих продолжительный стаж работы в организации)* – \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;
	3. при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по возрасту – \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;
	4. при вступлении работника в брак – \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;
	5. при рождении у работника ребенка – \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;
	6. ко Дню защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь – \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;
	7. ко Дню женщин – \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;
	8. ко Дню пожилых людей – \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации (*бывшим работникам организации, состоящим на учете в первичной профсоюзной организации, либо бывшим работникам организации, определяемым в ином порядке*);
	9. на удешевление проезда до места работы и обратно – \_\_\_ базовые величины в месяц *(за исключением периода трудового отпуска работника)*;
	10. на заготовку овощей – \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;
	11. единовременная выплата на оздоровление при предоставлении трудового отпуска – \_\_\_ тарифных ставок (должностных окладов) работника;
	12. в случае смерти работника оказывать членам его семьи материальную помощь в размере \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;
	13. в случае смерти близких родственников работника оказывать ему материальную помощь в размере \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации.
2. Работникам, имеющим на иждивении троих и более детей, детей-инвалидов, а также одиноким матерям (отцам):
	1. выплачивать ежегодно единовременное пособие (материальную помощь) в размере \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;
	2. производить частичную компенсацию платы за обучение детей работников в кружках, студиях, на курсах и т.д.;
	3. оказывать необходимую помощь по ремонту занимаемого жилого помещения следующим категориям работников:

Н а п р и м е р:

*одиноким женщинам;*

*женщинам в неполных семьях, воспитывающим детей;*

*одиноким работникам-инвалидам, не имеющим детей.*

1. Дополнительные гарантии и компенсации женщинам, матерям и отцам, воспитывающим детей:
	1. женщинам при рождении ребенка оказывать единовременную материальную помощь в размере \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации.
	2. матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, выплачивать ежемесячное пособие за счет организации в размере \_\_\_ процентов бюджета прожиточного минимума;
	3. в случае использования беременными женщинами ежегодного отпуска перед отпуском по беременности и родам по их личному заявлению предоставлять дополнительно отпуск до \_\_ дней
	(*без сохранения заработной платы; с частичным или полным сохранением заработной платы*);
	4. по заявлению матери (отца, опекуна, попечителя), воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования;
	5. по заявлению матери (отца, опекуна, попечителя), воспитывающей двоих и более детей в возрасте до 16 лет, ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка;
	6. по заявлению матери (отца, опекуна, попечителя), воспитывающей троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет), предоставлять один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь.

*Если работник одновременно имеет право на дополнительный свободный от работы день в неделю и дополнительный свободный от работы день в месяц, то этот день предоставляется по желанию работника согласно одному из оснований* (*статья 265 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

* 1. одиноким женщинам (мужчинам) и вдовам (вдовцам), имеющим детей до \_\_\_ лет, ежегодно предоставлять на каждого ребенка материальную помощь в размере \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;
	2. предоставлять женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста (1 – 4-е классы), 1 сентября выходной день с сохранением зарплаты;
	3. предоставлять трудовой отпуск женщинам, имеющим одного и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, в летнее или другое удобное для них время;
	4. при предоставлении трудового отпуска многодетной матери выплачивать ей разовое пособие в размере \_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации на каждого ребенка в возрасте до 14 лет;
	5. отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами), а также опекунам (попечителям) детей соответствующего возраста предоставлять такие же гарантии, как и работающим женщинам-матерям (*статья 271 Трудового кодекса Республики Беларусь*).
	6. Наниматель, по согласованию с профсоюзом, имеет право при наличии объективных причин оказывать материальную помощь работникам и производить им поощрительные выплаты в денежном либо натуральном выражении и на иные социально-значимые цели в размерах, определенных приказом.
1. ***Профсоюзный комитет имеет право использовать средства профбюджета на:***

# оказание материальной помощи членам профсоюза в соответствии с утвержденным на заседании первичной профсоюзной организации Положением о фонде помощи из средств профкома;

# частичную оплату путевок в детские оздоровительные лагеря ;

# обеспечение работников – членов профсоюза и их детей новогодними подарками к Новому году, либо другим значимым датам и событиям;

# организацию и проведение праздничных и культурно-массовых мероприятий;

# подписку периодических изданий;

# иные, не противоречащие Уставу цели

## **Режим труда и отдыха**

Рабочее время, время отдыха работников устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными актами законодательства, а также положениями настоящего раздела Договора.

1. Наниматель обязуется:
	1. установить полную норму продолжительности рабочего времени в неделю \_\_\_ часов (*не более 40 часов в неделю,* *статья 112 Трудового кодекса Республики Беларусь*);
	2. установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опаснымиусловиями труда \_\_\_ часов *(не более 35 часов, статья 113 Трудового кодекса Республики Беларусь; Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени – утвержден постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10 декабря 2007 г. № 170 "О сокращенной продолжительности рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда");*
	3. установить сокращенную рабочую неделю или сокращенную продолжительность ежедневной работы для следующих категорий работников:

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

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

для учащихся общеобразовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, работающих в свободное от учебы время, \_\_\_ часов (*не более половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной для лиц соответствующего возраста, статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

для работников, успешно обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования в вечерней и заочной форме, с сохранением средней заработной платы*(статья 206 Трудового кодекса Республики Беларусь);*

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

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

* 1. привлекать к работе в ночное время инвалидов при условии, что такая работа не запрещена им на основании медицинского заключения, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, только с их письменного согласия (*статья 117 Трудового кодекса Республики Беларусь*);
	2. установить по согласованию с Профкомом пятидневную с двумя выходными днями или шестидневную с одним выходным днем рабочую неделю (*статья 124 Трудового кодекса Республики Беларусь*);
	3. установить по согласованию с Профкомом разделение рабочего дня на части на следующих видах работ: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*перечислить виды работ*) (*статья 127 Трудового кодекса Республики Беларусь*);
	4. определить перечень работ, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, а также порядок и место приема пищи работниками, занятыми на этих работах (*статья 134 Трудового кодекса Республики Беларусь*) (приложение \_\_ );
	5. в случае, если работник и Наниматель не смогли договориться о форме компенсации за работу в выходной день, когда привлечение к работе обязательно для работника (*статья 143 Трудового кодекса Республики Беларусь*), работнику предоставляется другой день отдыха с сохранением среднего дневного заработка (*статья 146 Трудового кодекса Республики Беларусь*).
1. Наниматель обязуется предоставлять работникам следующие виды отпусков:
2. **трудовые** отпуска, в том числе:
	* 1. основной отпуск – продолжительностью 24 календарных дня.

П р и м е ч а н и е.

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

* + 1. **дополнительные отпуска**:

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

П р и м е ч а н и е.

*В соответствии со статьей 158 Трудового кодекса Республики Беларусь порядок, условия предоставления и продолжительность данного отпуска должны быть установлены в каждой конкретной организации.*

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

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

*работники моложе 18 лет, в том числе обучающиеся в общеобразовательных учреждениях и учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, работающие в течение учебного года в свободное от учебы время; инвалиды I и II групп; работники, работающие в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленные или командированные в эти зоны; другие категории работников (статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь);*

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

*работники, которым установлено неполное рабочее время:*

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

*работники при сменном режиме работы;*

*работники, которым установлен суммированный учет рабочего времени;*

*работники со сдельной оплатой труда.*

*Помимо обозначенных категорий работников, ненормированный рабочий день не может быть установлен работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (продолжительность ежедневной работы (смены), а также работникам, имеющим особый характер работы (часть третья статьи 115 Трудового кодекса Республики Беларусь). Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени – утвержден постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10 декабря 2007 г. № 170 "О сокращенной продолжительности рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда");*

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

П р и м е ч а н и е.

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

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

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

 - дополнительный поощрительный отпуск, предоставляемый при заключении контрактов продолжительностью от 1 до 5 календарных дней.

* 1. **социальные отпуска**, в том числе:

по беременности и родам;

по уходу за детьми;

в связи с обучением;

в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

по уважительным причинам личного и семейного характера.

П р и м е ч а н и е.

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

 *Например, для удовлетворения следующих нужд работника:*

*при вступлении в брак;*

*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 – 4-е классы школы;*

*при переезде на новое место жительство.*

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

П р и м е ч а н и е.

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

1. Предоставлять работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального или первого высшего образования по вечерней или заочной форме обучения,
в качестве минимальных гарантии, предусмотренные статьями 215 – 216 Трудового кодекса Республики Беларусь.
2. Предусмотреть помимо перечисленных в пунктах 1 – 3 статьи 164 Трудового кодекса Республики Беларусь периодов, которые приравниваются к фактически отработанному времени и включаются в рабочий год, следующие периоды:

- период отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе Нанимателя

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

1. Составить график трудовых отпусков работников не позднее 5 январятекущего года*.*
2. При составлении графика трудовых отпусков запланировать отпуск в летнее или другое удобное время наряду с категориями работников, указанными в статье 168 Трудового кодекса Республики Беларусь, следующим категориям работников: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
3. Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен в следующих случаях (*помимо случаев, указанных в пунктах 1 – 5 части первой статьи 171 Трудового кодекса Республики Беларусь*): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
4. По просьбе работника разделять трудовой отпуск на две и более части. При этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней (*статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

П р и м е ч а н и е.

*Очень важно закрепить в коллективном договоре возможность разделения трудового отпуска более чем на две части.*

*С момента вступления в силу (26 января 2008 г.) Закона Республики Беларусь "О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь" дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день и за стаж работы предоставляются за счет собственных средств нанимателя.*

*Поэтому в организациях, испытывающих кратковременные экономические затруднения, предоставление работникам дополнительных отпусков одновременно с основным отпуском будет зависеть от наличия средств у нанимателя на конкретную дату. Разделение отпуска более чем на две части, в случае необходимости, позволит нанимателю более гибко решать вопросы по предоставлению дополнительных отпусков работникам.*

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

## **Охрана 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.*

Наниматель обязуется:

1. Выделить на мероприятия по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытовому обеспечению, медицинскому и лечебно-профилактическому обслуживанию работников (далее – мероприятия по охране труда) денежные средства в размере не менее \_\_\_\_ процентов от фонда оплаты труда*.*
2. Обеспечить выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (приложение \_\_ ).

*П р и м е ч а н и е.*

*Примерное содержание Плана мероприятий по охране труда:*

*сократить на \_\_\_ единиц число рабочих мест, не соответствующих требованиям и нормам охраны труда;*

*привести \_\_\_ единиц оборудования, машин и механизмов в соответствие с требованиями безопасности; снизить на рабочих местах до нормативных показателей уровень запыленности, загазованности, шума, вибрации, ионизирующих излучений;*

*создать на \_\_\_ рабочих местах нормальный температурно-влажностный режим;*

*обеспечить на всех рабочих местах требуемый уровень нормативной освещенности;*

*обеспечить соответствующие категории работников санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с установленными нормами;*

*снизить на \_\_\_ человек численность занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда;*

*создать \_\_\_ специальных участков (\_\_\_ рабочих мест) для трудоустройства беременных женщин, других работников с ограниченной трудоспособностью в соответствии с рекомендациями медицинских учреждений.*

*Вывести из эксплуатации (модернизировать) производственные и вспомогательные здания и сооружения, находящиеся в неудовлетворительном техническом состоянии (указать, какие именно здания и сооружения, сроки их модернизации или вывода из эксплуатации).*

*Организовать кабинет и уголки по охране труда, промышленно-санитарную лабораторию.*

1. При отказе работника от выполнения порученной работы в случаях непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих, непредоставления необходимых средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, приостановления и запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля, а также технической инспекцией труда профсоюза предоставлять работнику до устранения нарушений (до создания надлежащих условий на рабочем месте) другую работу, соответствующую его квалификации, либо с его согласия – работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца. При необходимости Наниматель за счет собственных средств обязан обеспечить обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка.
2. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда.

Каждому работнику при приеме на работу и в период работы давать полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся индивидуальных средствах защиты, компенсациях, установленных законодательством и Договором.

1. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки.
2. Осуществлять постоянный контроль за соответствием поступающей для работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты стандартам, ТУ и другой нормативно-технической документации с оформлением, при необходимости, актов и претензий поставщикам, изготовителям.
3. Организовать стирку, химическую чистку, обеспыливание, обезвреживание, восстановление специальных пропиток, ремонт и хранение специальной одежды и специальной обуви. Создать обменный фонд специальной одежды для использования его работниками во время профилактической обработки средств защиты.
4. Предусмотреть дополнительное обеспечение отдельных категорий работников (сверх типовых норм) специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты за счет средств организации согласно приложению \_\_.
5. Выдавать молоко или равноценные пищевые продукты работникам при работе с вредными веществами в соответствии с перечнем вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (приложение \_\_). Обеспечивать бесплатным лечебно-профилактическим питанием работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
6. Выплачивать денежные компенсации работникам, имеющим право на бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами при разъездном характере работы или за время их служебных командировок.
7. Выплачивать семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законом возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере не менее \_\_\_\_\_ заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, – единовременную материальную помощь в размере\_\_\_\_\_.

# В зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более, чем на 25%.

# Выплата сумм единовременной материальной помощи производится после получения материалов специального расследования – в случае гибели работника, а при получении трудового увечья – после установления пострадавшему МРЭК процента утраты трудоспособности с учетом обстоятельств произошедшего.

# В случае финансовых затруднений организации, стороны могут принять решение о выплате единовременной материальной помощи в течение не более пяти лет со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях ежемесячно путем ее корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки.

1. В случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием предоставить работнику с его согласия работу в соответствии с медицинским заключением или обеспечить за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка, а при необходимости – его реабилитацию (*статья 223 Трудового кодекса Республики Беларусь*).
2. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 4 часов в неделю по согласованному с Профкомом графику для осуществления ими общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда работников, а также освобождать их от работы на время обучения с сохранением на эти периоды среднего заработка.
3. Создать посты экологического контроля в цехах и на участках, где сосредоточены основные источники интенсивных выбросов вредных веществ в окружающую среду (указать цехи, участки).
4. Стороны обязуются:
	1. осуществлять периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда;
	2. разработать экономический механизм заинтересованности в создании здоровых и безопасных условий труда, в соблюдении требований охраны труда;
	3. производить за счет имеющихся у организации средств дополнительное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, дополнительное пенсионное страхование;
	4. оказывать различные виды социальной помощи семьям погибших на производстве, инвалидам труда (надбавки к пенсии, единовременная помощь, выделение бесплатных путевок на санаторно-курортное лечение и т.п.).
5. Профком обязуется:
	1. осуществлять постоянный общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, трудового законодательства;
	2. провести в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, утвердить составы общественных комиссий по охране труда и соблюдению трудового законодательства, провести их обучение;
	3. периодически (1 раз в квартал) на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости в организации;
	4. участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении причин, приведших к гибели, травмам и профессиональным заболеваниям работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим и членам семей погибших;
	5. оказывать правовую помощь пострадавшим работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, возмещения вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья.

П р и м е ч а н и е.

*Рекомендуемый перечень приложений к коллективному договору по вопросам условий и охраны труда:*

*План мероприятий по охране труда, включающий перечень комплексных инженерно-технических мероприятий по достижению нормативов безопасности, гигиены труда и производственной среды, повышению существующего уровня охраны труда;*

*Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждены особые условия труда, соответствующие требованиям списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда;*

*Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;*

*Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждены вредные и (или) опасные условия труда, соответствующие требованиям списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени;*

*Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;*

*Перечень профессий и должностей работников, которым выдается бесплатно лечебно-профилактическое питание в связи с особо вредными условиями труда;*

*Перечень профессий и должностей работников, занятых в производствах, цехах, участках, иных структурных подразделениях, на работах, дающих право на обеспечение молоком;*

*Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются смывающие и обезвреживающие средства;*

*Перечень профессий и должностей работников, которым предусматривается выдача бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;*

*Перечень профессий и должностей работников, которым предусматривается выдача сверх установленных норм специальной одежды и других средств индивидуальной защиты исходя из условий труда;*

*Перечень средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15 октября 2010 г. № 145).*

## **Гарантии занятости**

Наниматель обязуется:

1. Уведомлять Профком не позднее чем за 3 месяца о ликвидации, реорганизации или смене собственности 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.
2. В случае неизбежного кратковременного сокращения объемов производства или его остановки осуществлять следующие упреждающие меры:
	1. использовать естественное сокращение рабочих мест (сокращение вакансий, увольнение по собственному желанию, увольнение совместителей, выход на пенсию и др.);
	2. не принимать новых работников;
	3. провести внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников;
	4. провести временное, с согласия работников, распределение имеющегося объема работ между всеми работниками;
	5. использовать как крайнюю меру установление работникам с их согласия неполного рабочего времени;
	6. предоставлять работникам сих согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) (*статья 191 Трудового кодекса Республики Беларусь*).
3. При отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением, предоставлять работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), если более высокий размер не установлен актами законодательства, за исключением случаев, когда за работником сохраняется среднемесячный заработок.

П р и м е ч а н и е.

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

1. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, кроме пунктов 2 и 7), а также по основаниям, предусмотренным пунктами 1 – 3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, производить с согласия Профкома.
2. При прекращении трудового договора (контракта) по основаниям пункта 2, пункта 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь с лицами, получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание, Наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка.
3. При сокращении численности или штата работников наряду с определенными в статье 45 Трудового кодекса Республики Беларусь категориями работников предоставить право преимущественного оставления на работе следующим категориям:
	1. работникам, в семье которых нет других трудоспособных членов семьи;
	2. родителям в неполных семьях, в семьях, воспитывающих детей-инвалидов, опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, не допускающих нарушений трудовой дисциплины;
	3. работникам, имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации не менее \_\_\_ лет (*срок определяется Сторонами Договора*);
	4. работникам, получившим травму или профзаболевание на производстве;
	5. избранным в состав профсоюзных органов;
	6. членам комиссии по трудовым спорам;
	7. работникам, которым до получения права на пенсию по возрасту осталось 3 года.
4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.
5. После письменного уведомления о предстоящем высвобождении в связи с сокращением работникам по их заявлению предоставляется один свободный от работы день в неделю с сохранением (*с частичным сохранением, без сохранения*) среднего заработка в течение всего срока уведомления. Если работник желает прекратить трудовые отношения до истечения срока уведомления, наниматель не вправе ему препятствовать.
6. Оказывать помощь высвобождаемым работникам в трудоустройстве и переобучении.

Предоставлять в случае появления вакансии уволенным по сокращению численности или штата работникам преимущественное право возвратиться в организацию для трудоустройства.

## **Применение контрактной формы найма**

1. Стороны определили, что контрактная форма найма применяется в целях наиболее рационального использования труда работников, индивидуализации и совершенствования форм материального стимулирования за результаты работы.
2. Для обеспечения законности и справедливости в вопросах заключения и исполнения контрактов Стороны создают комиссию по рассмотрению вопросов применения контрактной формы найма, состав которой формируется из равного количества их представителей.
3. К компетенции комиссии отнесено рассмотрение следующих вопросов применения контрактной формы найма:
	1. определение размеров дополнительных мер стимулирования труда для каждого конкретного работника;
	2. определение срока продления действующего или вновь заключаемого контракта;
	3. рассмотрение проектов контрактов, предлагаемых к заключению работникам;
	4. выработка позиции в отношении вопроса продления или прекращения трудовых отношений с работником при истечении срока действия контракта
4. Решения комиссии являются мотивированными, носят рекомендательный характер и представляются руководителю организации для принятия окончательного решения.
5. Установить следующие минимальные размеры дополнительных мер стимулирования труда:
	1. повышение тарифной ставки не менее чем на \_\_\_ процентов
	2. предоставление дополнительного поощрительного отпуска продолжительностью в зависимости от стажа работы в организации:

# до 3 лет – 1 день.

#  от 3 до 5 лет – 2 дня,

#  от 5 до 10 лет – 3 дня,

#  от 10 до 15 лет – 4 дня,

#  свыше 15 лет – 5 дней

вариант: предоставление дополнительного поощрительного отпуска продолжительностью от 1 до 5 календарных дней

1. Проект контракта вручается работнику одновременно с уведомлением о намерении Нанимателя перевести работника на контракт или заключить с ним новый контракт.
2. Обсуждение содержания контракта работника – члена профсоюза производится с участием представителя соответствующего профсоюза. Наниматель представляет проект контракта в профком для его изучения и последующего визирования председателем профсоюза;
3. Стороны контракта письменно предупреждают друг друга о решении продолжить или прекратить трудовые отношения не позднее, чем за 1 месяц до истечения срока действия контракта.
4. Наниматель обязуется заключить контракт с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, продлить либо заключить новый контракт и определить срок его действия:

с работником, которому осталось 3 и менее года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительной дисциплины, – на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения им права на пенсию по возрасту;

с работником, срок контракта которого истекает в период его временной нетрудоспособности, – на срок не менее чем до окончания такого периода;

с матерью (отцом вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в случае, если она приступила к работе до достижения ребенком возраста трех лет, – на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет, если она не выразила 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 они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок;

с работниками (с их согласия), добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, которые достигли общеустановленного пенсионного возраста и воспитывают несовершеннолетних детей (до 18 лет) - до достижения детьми совершеннолетия, а также до достижения возраста 23 лет их детьми, обучающимися на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего или среднего специального образования.

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

1. Наниматель обязуется заключить новый контракт (продлить действующий) с согласия работника, не допускающего нарушений трудовой дисциплины, на срок не менее трех лет, а с имеющим, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию, – на максимальный срок.
2. Наниматель с письменного согласия работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительной дисциплины, 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.

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

1. При прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта в случае, если такое решение принято Нанимателем, работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, Наниматель выплачивает выходное пособие в размере

- двухнедельного среднего заработка

1. Досрочное расторжение контракта по требованию работника производится в случаях:

необходимости ухода за больными членами семьи, в том числе являющимися инвалидами I или II группы;

по состоянию здоровья (по медицинскому заключению);

перевода супруга (супруги) на работу в другую местность, переезда в другую местность;

приглашение на более высокооплачиваемую работу с более благоприятными условиями труда;

в связи с трудоустройством к другому Нанимателю на полную ставку, если работник работает на неполную ставку;

избрания на выборную должность;

зачисления на учебу в учебное заведение;

1. При досрочном расторжении контракта по требованию работника в связи с невыполнением или ненадлежащим выполнением его условий по вине Нанимателя выплачивать работнику наряду с предусмотренной законодательством компенсацию за ухудшение его правового положения в размере среднемесячной заработной платы за каждый месяц периода со дня увольнения до истечения срока контракта работника.

## **Жилищное строительство. Постановка на учет и распределение жилья. Компенсации, льготы**

Наниматель обязуется:

1. Оказывать материальную помощь работникам, проживающим в жилых помещениях государственного жилищного фонда по договору поднайма жилого помещения или жилых помещениях частного жилищного фонда по договору найма жилого помещения, при составе семьи до 3 чел. – \_\_\_ минимальных заработных плат, при составе семьи более 3 чел. – \_\_\_ минимальных заработных плат.
2. Выдавать беспроцентные ссуды индивидуальным застройщикам, членам жилищно-строительных кооперативов, КИЗ, а также работникам, приобретающим (выкупающим) жилье в собственность.
3. Предоставлять безналичные жилищные субсидии на возмещение затрат на содержание жилья и коммунальные услуги (*для организаций, имеющих ведомственный жилой фонд*).
4. Предоставлять работникам, состоящим на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, одноразовые субсидии, займы на строительство (реконструкцию) или покупку жилых помещений.
5. Постановку на очередь для обеспечения жильем и распределение жилой площади производить совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводить до сведения работников.

## **Вопросы быта**

Наниматель и Профком обязуются:

1. Выделять денежные средства на удешевление стоимости питания в размере \_\_\_\_ (млн. рублей, процентов стоимости).
2. Оборудовать в цехах и на участках комнаты отдыха и приема пищи с нагревательными приборами, холодильником, умывальником и другим необходимым инвентарем.
3. Выделить в 201\_\_г. \_\_\_\_ рублей на оснащение столовой (буфета, кафе, других мест общественного питания), оборудование комнат приема пищи.
4. Своевременно подготовить здания, помещения, дворы и территорию к работе в осенне-зимних условиях.
5. Выделять транспорт в выходные дни для доставки родителей в детские загородные оздоровительные учреждения *(бесплатно или с оплатой \_\_\_ процентов стоимости проезда за счет средств организации)*.
6. Выделять транспорт работникам для их хозяйственно-бытовых нужд по ценам и тарифам, согласованным с Профкомом.

П р и м е ч а н и е.

*Для организации питания работников рекомендуется в случае необходимости дополнительно включать в коллективный договор следующие положения:*

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

*осуществлять за счет средств нанимателя компенсацию (частичную) для работников организации расходов на питание;*

*удешевлять стоимость питания путем установления минимальных наценок, снижения издержек на производство;*

*осуществлять за счет средств нанимателя текущий и капитальный ремонт помещений и оборудования пунктов общественного питания;*

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

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

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

## **Медицинское обслуживание. Организация отдыха и санаторно-курортного лечения. Дополнительное пенсионное страхование**

Наниматель обязуется:

1. Разработать и утвердить план мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма.
2. Заключить договоры с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(указать наименование учреждения здравоохранения)* на медицинское обслуживание работников, проведение профосмотров, оказание дополнительной сверхустановленной медицинской помощи работникам, выделив на эти цели \_\_\_\_ млн. рублей.
3. Оказывать материальную помощь лицам, нуждающимся по заключению врачей в длительном лечении с применением дорогостоящих лекарств, в размере \_\_\_ минимальных заработных плат.
4. Совместно с Профкомом:
	1. организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению;
	2. осуществлять полную или частичную компенсацию стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря;
	3. обеспечить своевременную подготовку детских оздоровительных лагерей к летнему сезону, оснащение их необходимым оборудованием и инвентарем;
5. Распределение путевок на лечение производить в соответствии с заключением лечащих врачей, предоставляя их в первую очередь работающим ветеранам предприятия и участникам Великой Отечественной войны, бывшим воинам-интернационалистам, участникам ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда.

## **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:

1. 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.
2. Производить несовершеннолетним работникам оплату труда в размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.
3. 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 учебными заведениями договорами (заявками).
4. Обеспечивать предоставление рабочих мест учащимся соответствующих профильных учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, для прохождения производственного обучения (практики).
5. Оказывать единовременную материальную помощь молодым рабочим и служащим, возвратившимся после окончания срока службы в Вооруженных силах Республики Беларусь на прежнее место работы, в размере \_\_\_ минимальных заработных плат.
6. Молодым специалистам, получившим среднее специальное или высшее образование, выплачивать денежную помощь в размере месячной стипендии, назначенной им в последнем семестре, получившим профессионально-техническое образование – из расчета тарифной ставки по присвоенной им квалификации (разряду, классу, категории) или соответствующего оклада. Выплата денежной помощи осуществляется нанимателем в месячный срок после заключения трудового договора (контракта) с молодым специалистом в полном размере независимо от количества использованных им дней отдыха. В случае, если молодые специалисты не получали стипендии в последнем перед выпуском семестре, им выплачивается соответствующая денежная помощь из расчета социальной стипендии, установленной на дату выпуска.
7. 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:

1. Оказывать систематическую *(не реже \_\_ раз в год)* материальную помощь состоящим на профсоюзном учете работникам, прекратившим трудовые отношения с Нанимателем, в связи с достижением пенсионного возраста либо в силу полученных в организации производственной травмы или профессионального заболевания (далее – бывшие работники), в размере \_\_\_ минимальных заработных плат.
2. Организовывать чествование бывших работников с праздничными и юбилейными датами, профессиональным праздником, Днем пожилых людей, Днем инвалидов с вручением подарков.
3. Предоставлять автотранспорт для личных нужд бывшим работникам один раз в год за счет организации.
4. Оказывать материальную помощь семьям в случае смерти бывших работников организации в размере \_\_\_\_ тыс. рублей.
5. Оформлять бесплатную или льготную подписку на газету "Беларускi Час".

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

Наниматель обязуется:

1. Не реже одного раза в квартал отчислять дополнительные денежные средства первичной профсоюзной организации для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и на иные социально значимые цели в размере не менее 0,2 процентов от фонда заработной платы.
2. Выделять, при необходимости, денежные средства на хозяйственное содержание и ремонт объектов культуры, отдыха и спорта, которыми пользуются работники организации и их семьи.
3. Профинансировать приобретение:

спортивного инвентаря – \_\_\_\_ тыс. рублей;

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

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

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

1. Предоставлять в бесплатное пользование помещения для занятий работников в коллективах и объединениях любительского художественного творчества, клубах по интересам, спортивных секциях и кружках, для работы библиотек профсоюзных комитетов.
2. Выделить (*при отсутствии собственной материальной базы*) \_\_\_\_ рублей на аренду зданий, помещений и сооружений, необходимых для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, организации досуга и отдыха работников и членов их семей.
3. Выделять бесплатно автотранспорт для обеспечения участников культурных, спортивных и других досуговых поездок согласно разработанным Профкомом планам.
4. Профком способствует организации работы подведомственных культурно-просветительных учреждений и спортивных сооружений, выделяет из профсоюзного бюджета \_\_\_\_ рублей на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.
5. 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:

1. Рассматривать и принимать меры по обоснованным требованиям, критическим замечаниям и предложениям, высказанным работниками и касающимся трудовых отношений.
2. Не допускать вмешательства во внутренние дела профсоюза, рассматривать ходатайства Профкома о привлечении к ответственности должностных лиц, допустивших нарушение законодательства о труде, в том числе об охране труда, не выполняющих обязательства по Договору, препятствующих выполнению профсоюзным активом уставных функций.
3. Представлять Профкому информацию, необходимую для реализации его полномочий по защите трудовых и социально-экономических прав и интересов работников.
4. Предоставлять Профкому для использования в профсоюзной деятельности имеющуюся в организации информационную базу (доска информации и проч.).
5. Предоставлять в безвозмездное пользование Профкому необходимые для осуществления его деятельности помещения
(с освобождением от оплаты за коммунальные услуги), оборудование, транспортные средства, оргтехнику и средства связи, а также создавать иные необходимые для деятельности профсоюзов условия в соответствии с законодательством и условиями соглашений.
6. Обеспечить в соответствии с нормами устава профсоюза, организационной структурой которого является профсоюзная организация, ежемесячное централизованное удержание членских взносов из заработной платы работников – членов профсоюза по их письменным заявлениям и перечисление на счета профсоюзных органов (70% на расчетный счет Профкома №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_\_\_\_\_ отделении банка, 30% на расчетный счет вышестоящего профсоюзного органа
№ \_\_\_ в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ отделении банка) одновременно с выплатой заработной платы, в том числе по кредитам банка, полученным на ее выплату (*постановление Совета Министров Республики Беларусь от
18 сентября 2002 г. № 1282 "Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов"*).

**Профсоюзному активу предоставляются следующие гарантии:**

1. Работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от основной работы, предоставляются следующие гарантии:
	1. срок контракта не может быть меньше срока полномочий профсоюзного органа, членами которого они являются;
	2. расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) допускается лишь с предварительного согласия (не позднее чем за 2 месяца) профсоюзного органа, членами которого они избраны (норма распространяется и на общественных инспекторов труда);
	3. расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;
	4. лицам, избранным в состав профсоюзных органов, предоставляется преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при прочих равных условиях;
	5. привлечение к дисциплинарной ответственности работников, уполномоченных на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе об охране труда, на участие в создаваемых в организации комиссиях по коллективным переговорам, рассмотрению трудовых споров, примирительных комиссиях, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого указанные работники являются.
2. Членам профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, общественным инспекторам по охране труда предоставляется возможность (время) участвовать в работе этих органов, а также в профсоюзной учебе.
3. Работникам, избранным в профсоюзные органы и освобожденным от основной работы, предоставляются следующие гарантии:
	1. 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 трудоустройства, но не свыше шести месяцев;
	2. 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;
	3. зачет времени работы в профсоюзе в трудовой стаж;
	4. распространение на них в полном объеме социальных и трудовых прав и льгот, предусмотренных Договором, соглашением для других работников организации.

## **Заключительные положения**

1. Стороны несут ответственность за неисполнение (нарушение) условий Договора.
2. Наниматель обязуется в недельный срок рассматривать представление Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, применять меры к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.
3. Наниматель (Профком) знакомит всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора, изменениями и дополнениями, внесенными в него.

## **Контроль за исполнением коллективного договора**

1. Контроль за исполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за исполнением Договора.
2. При осуществлении контроля Стороны обязаны представлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.
3. Один раз в полугодие, рассматривать ход выполнения Договора на расширенных заседаниях Профкома с участием Нанимателя.

## **Порядок разрешения коллективных трудовых споров**

1. Для разрешения коллективного трудового спора Наниматель и Профком обязуются в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора (отказа от удовлетворения всех (части) предъявленных требований или неуведомление о решении по предъявленным требованиям в десятидневный срок) 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).

Назначение представителей Сторон спора в состав примирительной комиссии оформить соответствующим приказом Нанимателя и решением Профкома (протоколом).

1. На время участия в работе примирительной комиссии за ее членами сохранить место работы (должность) и среднюю заработную плату.
2. Своевременно производить замену выбывших членов из состава примирительной комиссии. Замена оформляется соответствующим приказом Нанимателя, решением Профкома.
3. Порядок формирования и работы примирительной комиссии осуществить в соответствии со статьями 380 и 381 Трудового кодекса Республики Беларусь, Положением о нейтральном члене примирительной комиссии, утвержденным постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 3 октября 2003 г. № 23.
4. Представить примирительной комиссии всю необходимую для ее работы информацию.
5. Наниматель предоставляет помещение на период работы примирительной комиссии, обеспечивает ее членов необходимыми техническими средствами связи, канцелярскими принадлежностями, соответствующей нормативной правовой документацией.

Коллективный договор подписан

"\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_\_г.

П р и м е ч а н и е.

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

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

1. Генеральное, отраслевое, тарифное, местное соглашения.
2. Декрет Президента Республики Беларусь 20 марта 1998 г. № 3
"О приватизации государственной собственности в Республике Беларусь".
3. Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины".
4. Жилищный кодекс Республики Беларусь.
5. Закон Республики Беларусь "О занятости населения Республики Беларусь".
6. Закон Республики Беларусь "О приватизации государственного имущества и преобразовании государственных унитарных предприятий в открытые акционерные общества".
7. Закон Республики Беларусь "О профессиональных союзах".
8. Закон Республики Беларусь "О формировании и использовании минимального потребительского бюджета".
9. Закон Республики Беларусь "Об индексации доходов населения с учетом инфляции".
10. Закон Республики Беларусь "Об охране труда".
11. Закон Республики Беларусь "Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы".
12. Инструкция по проведению паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 4 февраля 2004 г. № 11.
13. Концепция развития системы социального партнерства в Республике Беларусь и Программа мер по ее реализации, одобренные на заседании Национального совета по трудовым и социальным вопросам
12 марта 1997 г. (протокол № 11/42).
14. Перечень вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или равноценных пищевых продуктов, утвержденный постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 19 марта 2002 г. № 34/12.
15. Письмо Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 14 мая 2011 г. № 03-03-14/2251П "О порядке определения размера доплаты до минимальной заработной платы".
16. Положение о нейтральном члене примирительной комиссии, утвержденное постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 3 октября 2003 г. № 23.
17. Положение о планировании и разработке мероприятий по охране труда, утвержденное постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 23 октября 2000 г. № 136.
18. Порядок участия профсоюзов в расследовании несчастных случаев на производстве, утвержденный постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 31 мая 2007 г. № 80.
19. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от
22 февраля 2008 г. № 253 "Об аттестации рабочих мест по условиям труда".
20. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от
24 декабря 1998 г. № 1972 "О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики".
21. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от
29 июля 2006 г. № 959 "Вопросы Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь" (вместе с Положением о Департаменте государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь).
22. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от
29 июня 2010 г. № 981 "О некоторых мерах по реализации Указа Президента Республики Беларусь от 6 мая 2010 г. № 240".
23. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от
31 августа 2007 г. № 1124 "О стимулировании работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов".
24. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от
24 января 2008 г. № 100 "О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней".
25. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от
25 января 2008 г. № 104 "О продолжительности смены свыше 12 часов для отдельных категорий работников".
26. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28 апреля 2010 г. № 47 "Об утверждении Инструкции о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства здравоохранения Республики Беларусь".
27. Постановление Министерства труда и социальной защиты от
21 октября 2011 г. № 104 "Об утверждении Рекомендаций по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях".
28. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июля 2011 г. № 67 "Об утверждении Рекомендаций по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения".
29. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 35 "Об утверждении Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства труда Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь".
30. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15 октября 2010 г. № 145 "Об утверждении перечня средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, и о признании утратившим силу постановления Министерства труда Республики Беларусь от
19 апреля 2000 г. № 65".
31. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. № 208 "О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами".
32. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 мая 2002 г. № 69 "О финансировании затрат центров социальных работ по оплате труда безработных инвалидов".
33. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10 декабря 2007 г. № 170 "О сокращенной продолжительности рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда".
34. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 апреля 2009 г. № 47 "О критериях массового высвобождения работников".
35. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 5 мая 2009 г. № 57 "Об утверждении Инструкции о порядке и условиях индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией, а также при несвоевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий".
36. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15 июня 2009 г. № 73 "О принятии Рекомендаций по совершенствованию состава заработной платы работников коммерческих организаций путем увеличения доли оплаты труда по тарифным ставкам (окладам)".
37. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от
12 января 2000 г. № 4 "Об утверждении Положения о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли)".
38. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от
21 января 2000 г. № 6 "О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций".
39. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от
24 ноября 1998 г. № 95 "Об утверждении Рекомендаций по регулированию оплаты труда на основе тарифных соглашений и коллективных договоров".
40. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. № 209 "Об утверждении инструкции о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты".
41. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от
27 декабря 2004 г. № 1651 "О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций".
42. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от
28 апреля 2000 г. № 605 "Об утверждении Положения о резервном фонде заработной платы".
43. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 9 ноября 1999 г. № 1748 "О дополнительных мерах материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда".
44. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от
10 декабря 2007 г. № 1695 "О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день".
45. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от
19 января 2008 г. № 73 "О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы".
46. Правила бесплатного обеспечения работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами, утвержденные постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27 февраля 2002 г. № 260.
47. Правила организации и осуществления производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности на опасных производственных объектах, утвержденные постановлением Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь от
28 июня 2000 г. № 11.
48. Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденные постановлением Совета Министров Республики Беларусь от
15 января 2004 г. № 30.
49. Типовое положение о стимулировании снижения себестоимости продукции (работ, услуг), утвержденное постановлением Министерства экономики Республики Беларусь и Министерства труда Республики Беларусь от 15 марта 2000 г. № 46/35.
50. Трудовой кодекс Республики Беларусь.
51. Указ Президента Республики Беларусь от 28 января 2006 г. № 55
"О нормативе индексации денежных доходов населения с учетом инфляции".
52. Указ Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 "О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда".
53. Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180
(ред. от 31.03.2010) "О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29".
54. Указ Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278
"О развитии социального партнерства в Республике Беларусь".
55. Указ Президента Республики Беларусь от 23 января 2009 г. № 49 "О некоторых вопросах стимулирования реализации продукции, товаров (работ, услуг)".
56. Указ Президента Республики Беларусь от 27 ноября 1995 г.
№ 483 "Об обеспечении своевременной выплаты заработной платы".
57. Указ Президента Республики Беларусь от 30 августа 1996 г. № 344
"О своевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий".
58. Указ Президента Республики Беларусь от 5 мая 1999 г. № 252
"О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам".
59. Указ Президента Республики Беларусь от 6 мая 2010 г. № 240 "Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами".