

**БЕЛОРУССКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ  
РАБОТНИКОВ МЕСТНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И  
КОММУНАЛЬНО-БЫТОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
*(наименование предприятия)*  
*на 20\_\_-20\_\_ гг.*

Одобен на профсоюзном собрании (конференции)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол № \_\_\_\_\_

**Гродно, 20\_\_ г.**

## РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками (*наименование предприятия*), являющимися членами профсоюза, от имени которых выступает председатель Первичной профсоюзной организации (*наименование предприятия*) (далее – Профком) (*ФИО*), действующий на основании Устава, и (*наименование предприятия*) (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя (*должность, ФИО*), действующего на основании Устава.

1.2. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками (далее – Стороны).

1.3. 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.

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

1.5. Нормы и положения Генерального, тарифных и местных соглашений обязательны для исполнения Сторонами.

Стороны признают, что обязательства и гарантии, включенные в отраслевые тарифные соглашения, являются минимальными и нормы Договора не могут содержать положений, ухудшающих трудовые и социальные условия, предусмотренные для работников отраслевыми тарифными соглашениями.

1.6. Договор вступает в силу с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. и действует до «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

С согласия Сторон действие коллективного договора продлевается на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия коллективного договора оформляется дополнительным соглашением.

1.7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, аналогичном принятию коллективного договора.

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

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

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

1.9. Независимо от выражения согласия (заявлений) работников, в том числе в заключенных трудовых договорах (контрактах), действие коллективных договоров (их положений, условий, обязательств) распространяется в следующем порядке:

положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников;

положения коллективного договора, установленные сверх законодательства (улучшающие положение работников в сравнении с законодательством), в том числе о выплатах всех видов материальной помощи, выходных пособий, доплат, а также об условии по ограниченной материальной ответственности и иных льготах, компенсациях, подарках, выплатах, предусмотренных коллективным договором, применяются только для членов профсоюза если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены Договором.

Действие иных положений Договора, предусматривающих дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии, компенсации, выплаты социального характера, распространяется на работников-не членов профсоюза согласно следующей процедуре:

первый этап: выражение письменной воли работника на распространение на него действия коллективного договора путем подачи заявлений соответствующего содержания в адреса Сторон;

второй этап: рассмотрение заявлений Сторонами и последующее вынесение ими совместного решения о распространении (не распространении) сферы действия коллективного договора (либо отдельных его норм и положений).

1.10. Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца.

1.11. Договор подписывается уполномоченными представителями Сторон не позднее двух недель после его одобрения на профсоюзном собрании (конференции).

1.12. Стороны обязуются:

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

равноправие;

соблюдение норм законодательства;

полномочность принятия обязательств;

добровольность принятия обязательств;

учет реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

обязательность выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;

взаимное информирование об изменении ситуации;

1.12.2. создать комиссию по ведению коллективных переговоров для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его выполнением;

1.12.3. не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры;

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

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

1.12.6. в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке не прекращать выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Временное приостановление действия отдельных пунктов Договора по причинам экономического, производственного, организационного характера Нанимателем производится только с согласия Профкома (на срок до 3 месяцев), либо с согласия собрания (конференции) при участии представителей областной организации профсоюза (на срок свыше 3 месяцев).

Для приостановления пунктов Договора Наниматель предоставляет Профкому информацию (документально подтвержденную) о финансовом состоянии (бухгалтерскую отчетность и т. п.) и перспективах его улучшения (бизнес-планы, договоры и т.п.).

В течение срока приостановления Наниматель, по требованию Профкома, предоставляет необходимую информацию о текущем финансовом состоянии и изменении перспектив в деятельности.

1.14. Наниматель обязуется 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.

## РАЗДЕЛ II. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Признавая, что развитие и укрепление экономического потенциала организации является основой для повышения доходов работников и отвечает взаимным интересам, Стороны обязуются добиваться увеличения

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

объемов выпускаемой продукции и повышения ее качества, роста производительности труда, осуществления модернизации и технического перевооружения производства, совершенствования маркетинга, эффективного использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов.

2.2. Наниматель обязуется:

2.2.1. проводить постоянную работу по финансовому оздоровлению организации, обеспечению безубыточной работы в целях сохранения постоянной занятости работников, повышения заработной платы;

2.2.2. разработать бизнес-план, программу финансового оздоровления предприятия, предусматривающую налаживание производства и сбыта конкурентоспособной продукции, рациональное использование внутренних ресурсов, снижение себестоимости выпускаемой продукции, услуг, ликвидацию неплатежей, своевременное пополнение оборотных средств.

Проводить работу по изучению рынка, восстановлению прежних и поиску новых источников сбыта выпускаемой продукции;

2.2.3. разработать с учетом конъюнктуры рынка программу по перепрофилированию действующих производств, продукция которых не пользуется спросом, на выпуск новых конкурентоспособных товаров;

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

2.2.5. обеспечить в 2023 г. получение прибыли в размере не менее \_\_\_\_\_ рублей;

2.2.6. остающуюся в распоряжении организации прибыль распределять в соответствии с Уставом, по согласованию с Профкомом, направляя её в первую очередь на обновление основных фондов, пополнение собственных оборотных средств, а также на материальное поощрение работников, создание для них нормальных бытовых условий и социальное развитие коллектива;

2.2.7. обеспечить рентабельность выпускаемой продукции не менее \_\_\_\_%;

2.2.8. информировать трудовой коллектив, Профком о ходе выполнения производственной программы, финансовом положении организации, использовании прибыли, о текущих и долгосрочных планах развития предприятия.

2.3. Работники обязуются:

качественно и своевременно выполнять производственные задания по выпуску продукции, установленные объемы работ и услуг с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов;

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

2.4. Наниматель и Профком организуют проведение семинаров, иных учебных и информационно-разъяснительных мероприятий для работников,

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

в том числе по изучению и применению норм Трудового кодекса Республики Беларусь и других актов законодательства о труде.

#### 2.5. Стороны обязуются:

заниматься организацией трудового соревнования между производственными подразделениями, работниками ведущих профессий и предусматривать меры морального и материального поощрения;

содействовать рациональному использованию топливно-энергетических и материальных ресурсов.

организовать соревнование за высокие показатели по экономии ресурсов среди работников, структурных подразделений.

### РАЗДЕЛ III. ОПЛАТА ТРУДА

#### ***Оплата труда работников в коммерческих организациях.***

*В коммерческих организациях оплата труда работников осуществляется на основе принятых ими локальных правовых актов.*

*С 1 января 2020 г отменена Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь (далее – ЕТС).*

*В связи с отменой ЕТС в коммерческих организациях, использовавших ее, необходимо исключить ссылку на ЕТС и ввести понятие «тарифная сетка», которое заменит понятие ЕТС.*

*Тарифная сетка (ТС), применяемая в организации, взамен ЕТС должна быть утверждена в организации приказом нанимателя или приложением к коллективному договору (положению об оплате труда работников) с указанием тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.*

*Утвержденная ТС должна предусматривать тарифные разряды и соответствующие им тарифные коэффициенты, которые могут быть как тождественны ЕТС, так и отличаться от ЕТС, например, количеством тарифных разрядов и тарифных коэффициентов.*

*Данные изменения в коллективном договоре не приведут к изменению существенных условий труда для работников организации и не требуют применение норм ст. 32 ТК в виде письменного предупреждения работников об этом в сроки, установленные законодательством.*

*В коллективном договоре коммерческой организации рекомендуется определить следующие элементы тарифной системы:*

***Тарифная сетка*** – распределение категорий работников организации по профессионально-квалификационным группам и тарифным разрядам (диапазонам тарифных разрядов) с соответствующими тарифными коэффициентами. Тарифная сетка разрабатывается и утверждается в организации;

***Тарифная ставка первого разряда*** – величина, используемая при исчислении тарифных ставок (тарифных окладов) работников организаций

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

при применении тарифной системы оплаты труда на основании тарифной сетки;

**Тарифный разряд** – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника;

**Тарифный коэффициент** – величина, отражающая межразрядную дифференциацию при исчислении тарифных ставок (тарифных окладов) работников, определяемая как соотношение коэффициентов второго и последующих разрядов к тарифному коэффициенту первого тарифного разряда;

**Кратный размер тарифной ставки первого разряда** – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации рабочих при выполнении работ, не тарифицируемых тарифными разрядами;

**Тарифная ставка** – размер оплаты труда рабочего за исполнение трудовой функции определенной квалификации за календарный месяц без учета стимулирующих и компенсирующих выплат;

**Тарифный оклад** – размер оплаты труда служащего за исполнение трудовой функции определенной сложности (соответствующего уровня управления) за календарный месяц без учета стимулирующих и компенсирующих выплат.

Тарифные ставки (тарифные оклады) служат в качестве базового размера тарифной части заработной платы работника.

Определяется алгоритм расчета тарифных ставок (тарифных окладов) на основе ТС. К примеру:

**Тарифные ставки (тарифные оклады) работников на основе ТС определяются** путем последовательного умножения тарифной ставки первого разряда, установленной работнику применительно к профессионально-квалификационной группе, на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда ТС или кратный размер тарифной ставки первого разряда, установленный по профессии рабочего (должности служащего).

Наниматель обязуется:

3.1. Все вопросы установления, изменения форм, систем и размеров оплаты труда работников, в том числе стимулирующих и компенсирующих выплат, порядок и размеры оказания материальной помощи, индексации заработной платы решать по согласованию с Профкомом в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение №\_\_).

Примечание

Положение об оплате труда работников утверждается нанимателем по согласованию с Профкомом или включается в коллективный договор в качестве приложения.

В коллективный договор в качестве приложений рекомендовано включить все локальные акты, регулирующие вопросы трудовых и

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

*социально-экономических отношений между нанимателем и работниками (Положение о порядке осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат, Положение о премировании, Положение об оказании материальной помощи и др.).*

3.2. Обеспечить выплату заработной платы работникам, в том числе работникам, работающим в режиме суммированного учета рабочего времени, в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной законодательством за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора.

3.3. Применять следующие формы и системы оплаты труда: *(повременная, сдельная, коллективная, др.).*

3.4. При введении новых условий оплаты труда не допускать снижения размеров заработной платы работников на момент их введения.

3.5. Оплата труда работников устанавливается в соответствии с законодательством о труде, коллективным договором, отраслевым тарифным соглашением, иными локальными правовыми актами и трудовым договором.

3.6. Отнесение выполняемых работ к должностям служащих (профессиям рабочих), разрядам и наличие у работника соответствующей квалификации определяются нанимателем в соответствии с квалификационными справочниками, утвержденными в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь, нормативными правовыми актами, регламентирующими деятельность работников по отдельным должностям служащих.

3.7. В организации устанавливается тарифная ставка 1-го разряда в размере \_\_\_\_ рублей.

3.8. Производить в течение года повышение тарифной ставки первого разряда. Не допускать снижения размера тарифной ставки первого разряда менее уровня базовой ставки, установленной Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетной сферы.

3.9. Устанавливать работникам стимулирующие (надбавки, премии, бонусы и иные выплаты) и компенсирующие (доплаты в соответствии со статьями 62, 67, 69, 70 ТК РБ и иные выплаты) выплаты.

**3.10. Наниматель устанавливает следующие стимулирующие выплаты:**

Примечание:

*Организациям системы ЖКХ при разработке данного пункта необходимо руководствоваться Приказом Министерства ЖКХ Республики Беларусь от 07.06. 2007 № 107 «О порядке выплаты надбавок за стаж*

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_



работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь».

### **3.10.1. ежемесячные надбавки за стаж работы.**

Размеры надбавок и порядок исчисления стажа определять в соответствии с Положением (Приложение № \_\_\_\_).

При выплате работникам надбавок за продолжительность работы в отрасли, исчисления стажа работы для предоставления дополнительных отпусков – стаж работы определять путем суммирования всех периодов работы в отрасли бытового обслуживания населения.

### **3.10.2. надбавки руководителям, специалистам и служащим за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ.**

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.

Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ может 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

Размеры надбавок, условия их установления, изменения и выплаты определять в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № \_\_\_\_).

### **3.10.3. водителям автомобилей - ежемесячные надбавки за классность:**

водителям 2-го класса - \_\_\_\_ %;

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

водителям 1-го класса - \_\_\_\_ %.

**3.10.4. надбавки рабочим за высокое профессиональное мастерство (к тарифной ставке (окладу) работника) для:**

3-го разряда - \_\_\_\_ %;

4-го разряда - \_\_\_\_ %;

5-го разряда - \_\_\_\_ %;

6-го разряда - \_\_\_\_ %;

7-го разряда - \_\_\_\_ %;

8-го разряда - \_\_\_\_ %.

**3.11. Наниматель устанавливает следующие компенсирующие выплаты:**

**3.11.1. доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда**, устанавливается 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:

<b>Классы условий труда</b>	<b>Процент от тарифной ставки первого разряда определенной нанимателем, за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу</b>
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

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

**3.11.2. доплаты за совмещение должностей служащих (профессий рабочих)** - не менее \_\_\_\_ процентов тарифной ставки (тарифного оклада);

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

3.11.3. доплаты за расширение зон обслуживания (увеличения объема работы) - не менее \_\_\_\_\_ процентов тарифной ставки (тарифного оклада);

3.11.4. доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - не менее \_\_\_\_\_ процентов тарифной ставки (тарифного оклада).

Примечание:

*Размеры доплат устанавливаются нанимателем по соглашению с работником. В коллективном договоре недопустимо устанавливать ограничение размера, т.к. это будет ухудшением правового положения работников по сравнению с законодательством.*

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

*Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а наниматель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, письменно предупредив об этом другую Сторону (статья 67 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

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

Примечание:

*В соответствии со ст. 70 ТК РБ за каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы производятся доплаты в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, нанимателем, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (тарифного оклада) работника. При этом ночной сменой считается смена, в которой более 50 процентов времени приходится на ночное время.*

*Коммерческие организации всех форм собственности могут самостоятельно устанавливать в коллективном договоре размеры доплат за работу в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы, но не ниже размера, предусмотренного законодательством (с учетом ст. 70 ТК РБ).*

3.11.6. за каждый час работы в государственные праздники, праздничные и выходные дни и в сверхурочное время сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата:

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

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

- работникам со сдельной оплатой труда – в размере сдельной расценки.

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

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.

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).

### **3.11.7. доплаты за руководство бригадой.**

#### Примечание.

*Наниматели в коммерческих организациях в соответствии со статьей 63 Трудового кодекса имеют право самостоятельно определять размеры доплат за руководство бригадой в зависимости от численности бригады. В некоторых коммерческих организациях практикуется установление доплат, дифференцированных в зависимости от численности бригады, в процентах от тарифной ставки бригадира.*

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

3.12. Выплачивать работникам **компенсации за подвижной и разъездной характер работы** в размерах не менее 50% от размера норм за проживание вне места жительства (суточных) при служебных командировках.

Перечни профессий и должностей работников, которым устанавливаются компенсации, размеры, порядок, условия их выплаты определяются согласно Положению об оплате труда (Приложение № \_\_).

#### Примечание:

*В соответствии со ст. 99 ТК РФ работникам устанавливаются компенсации за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, постоянную работу в пути, работу вне места жительства (полевое довольствие).*

*Постановлением Минтруда и соцзащиты от 25.07.2014 № 70 утверждена Инструкция о порядке, условиях и размерах выплаты компенсаций за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, постоянную работу в пути, работу вне места жительства (полевое довольствие), (далее – Инструкция № 70).*

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

*Согласно п.3 Инструкции № 70, компенсация за разъездной характер работы устанавливается работникам, выполняющим работу на объектах, расположенных вне места постоянной работы, связанную с поездками сверх установленной продолжительности рабочего времени от места постоянной работы до места работы на объекте и обратно, а также с регулярными служебными поездками в пределах обслуживаемого ими участка.*

*Компенсации устанавливаются в размере, не превышающем размера норм за проживание вне места жительства (суточных), установленных законодательством о возмещении расходов при служебных командировках, с учетом фактического времени пребывания на территории Республики Беларусь или иностранных государств (п.7 Инструкции).*

*Перечни профессий и должностей работников, которым устанавливаются компенсации, размеры, порядок, условия их выплаты определяются нанимателем (п.8 Инструкции № 70).*

3.13. Премирование работников производить в соответствии с Положением о премировании (Приложения № \_\_).

3.14. При временном переводе, с письменного согласия работника (пункт 1 части первой статьи 32<sup>1</sup>) и в связи с производственной необходимостью (пункт 2 части первой статьи 32<sup>1</sup>) оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Примечание.

*Статьей 68 Трудового кодекса Республики Беларусь предусмотрено, что при временном переводе работника на другую работу в случае простоя (пункт 3 части первой статьи 32<sup>1</sup>) оплата труда производится по выполняемой работе. При этом при временном переводе на нижеоплачиваемую работу за работником, выполняющим нормы выработки или переведенным на повременно оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе, а работнику, не выполняющему нормы выработки, производится оплата труда по выполняемой работе, но не ниже его тарифной ставки (тарифного оклада), оклада.*

3.15. Наниматель обязуется 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 2/3 тарифной ставки (оклада).

3.16. На период освоения нового производства (продукции) производить работникам доплаты до уровня прежнего среднего заработка.

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

Окончанием периода освоения нового производства (продукции) является:

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

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

3.17. Принимать меры по недопущению снижения уровня средней заработной платы по организации ниже уровня 150 процентов минимальной заработной платы, установленной Советом Министров Республики Беларусь.

3.18. Способствовать применению эффективных и гибких систем оплаты труда, учитывающих вклад каждого работника в конечные результаты деятельности организации и направленные на мотивацию высокопроизводительного труда.

3.19. Производить индексацию заработной платы в связи с инфляцией, если индекс потребительских цен, исчисленный нарастающим итогом с момента предыдущей индексации, превысит пятипроцентный порог, на величину индекса потребительских цен с корректировкой по нормативу, устанавливаемому законодательством для индексации доходов, полученных из бюджетных источников.

Примечание:

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

*Коммерческая организация может самостоятельно установить условия и норматив индексации заработной платы.*

*Предусмотренная коллективным договором организации индексация заработной платы работников осуществляется за счет средств, предназначенных на ее выплату.*

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

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

3.21. Производить доплату работникам (наставникам), занятым обучением работников непосредственно на производстве, в соответствии с Положением (Приложение № \_\_).

3.22. В случае направления нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда, класса, категории) по профессии, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда (класса, категории) или с его указанием, названным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществляется выплата заработной платы из расчета не менее размера базовой ставки, установленной для оплаты труда работников бюджетных организаций.

3.23. Изменение условий оплаты труда, установление, замену и пересмотр норм труда производить с экономическим обоснованием и обязательным письменным согласованием с профсоюзным комитетом не позднее, чем за один месяц до их предполагаемого введения.

Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за один месяц.

3.24. Устанавливать пониженные нормы выработки для инвалидов, беременных женщин, не менее чем на 10 процентов.

3.25. Сформировать резервный фонд оплаты труда за счет отчислений до \_\_\_ процентов от чистой прибыли, остающейся в распоряжении организации, в соответствии с Положением (Приложение № \_\_).

Примечание:

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

3.26. Заработная плата работникам выплачивается регулярно, 2 раза в месяц, - \_\_\_ отчетного месяца (аванс) и \_\_\_ числа месяца, следующего за отчетным, путем перечисления на текущий (расчетный) банковский счет работника. Если дата выплаты приходится на выходной (праздничный) день, то выплату заработной платы производить накануне.

3.27. Заработная плата выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь. Замену денежной оплаты натуральной полностью либо частично производить только с согласия работника.

3.28. В случае задержки выплаты заработной платы на один календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным в

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

Договоре, она индексируется в соответствии с индексом потребительских цен, публикуемым Национальным статистическим комитетом.

3.29. Выплату среднего заработка, сохраняемого за период трудового отпуска, производить не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

3.30. Выдавать каждому работнику расчетный листок не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы.

3.31. При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), производить не позднее дня увольнения.

Если работник в день увольнения не работал или если трудовой договор с предварительным испытанием расторгается в день истечения срока предварительного испытания, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее дня, следующего за днем предъявления работником требования о расчете.

Выплаты, установленные системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период, производятся в порядке, установленном коллективным договором (иными локальными правовыми актами), не позднее дня выплаты заработной платы за отчетный период работникам организации.

3.32. При введении новых условий оплаты труда Наниматель не допускает снижения размеров заработной платы работников на момент их введения.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

3.33. Осуществлять общественный контроль за соблюдением требований законодательства, соглашений и настоящего Договора по оплате труда.

3.34. Отстаивать интересы работников – членов профсоюза по вопросам оплаты труда в соответствии с законодательством о труде и настоящим Договором.

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

#### РАЗДЕЛ IV. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

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

4.2. Наниматель обязуется:

4.2.1. Установить полную норму продолжительности рабочего времени в неделю \_\_ часов (*не более 40 часов в неделю, ст. 112 ТК РБ*).

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_



4.2.2. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда \_\_\_\_ часов (не более 35 часов, ст. 113 ТК РБ);

Примечание:

*Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени установлен постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 7 июля 2014 № 57 «О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени»).*

4.2.3. 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, ст. 114 ТК РБ);

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

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

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

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

4.2.4. Привлекать к работе в ночное время инвалидов при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации инвалидов, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, только с их письменного согласия.

4.2.5. Установить по согласованию с Профкомом пятидневную с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) рабочую неделю.

4.2.6. Установить по согласованию с Профкомом разделение рабочего дня на части на следующих видах работ: *(перечислить виды работ)*.

4.2.7. Работникам *(определить перечень работ, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя)*, время необходимое для приема пищи, включать в рабочее время. Порядок и место приема пищи работниками, занятыми на этих работах определить в правилах внутреннего трудового распорядка.

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

4.2.8. Направление работника в служебную командировку оформлять приказом нанимателя с выдачей командировочного удостоверения.

4.2.9. Установление неполного рабочего времени по инициативе нанимателя производить при наличии обоснованных производственных, организационных или экономических причин по предварительному письменному согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за один месяц.

4.2.10. При установлении по инициативе нанимателя работнику неполного рабочего времени в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, продолжительность неполного рабочего времени не может быть менее 20 часов в неделю, при этом такой период не должен превышать трех месяцев.

Наниматель обязуется предоставлять работникам следующие виды отпусков:

4.3. Трудовые отпуска, в том числе:

4.3.1. основной отпуск – продолжительностью 24 календарных дня.

основной отпуск работникам, моложе 18 лет и работникам, признанным инвалидами - 30 календарных дней.

Примечание:

*Перечень 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».*

4.3.2. дополнительные отпуска:

за ненормированный рабочий день – продолжительностью до 7 календарных дней (Приложение № \_\_ ).

Примечание:

*В соответствии со статьей 158 ТК РБ порядок, условия предоставления и продолжительность данного отпуска должны быть установлены в каждой конкретной организации.*

*При подготовке перечня работников с ненормированным рабочим днем и определении продолжительности дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день учитывается необходимость выполнения конкретным работником организации трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженность и сложность его труда.*

*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*

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

*необходимости выполнения ее сверх установленной нормы рабочего времени либо ограничена по времени в соответствии с законодательством.*

за продолжительный стаж работы в организации (отрасли), (Приложение № \_\_\_ ) - до 3-х календарных дней.

Примечание:

*В соответствии со статьей 159 ТК РФ порядок, условия предоставления и продолжительность данного отпуска должны быть установлены в каждой конкретной организации.*

4.3.3. дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются работникам на основании аттестации рабочих мест по условиям труда в зависимости от класса вредности или опасности условий труда.

Право на предоставление данного дополнительного отпуска имеют работники, которые в течение всего рабочего года были заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (*Постановление СМ РФ № 73 от 19.01.2008г «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы»*)

4.4. социальные отпуска, в том числе:

по беременности и родам (*статья 184 ТК РФ*);

по уходу за детьми (*статья 185 ТК РФ*);

в связи с обучением (*статьи 208, 211, 212, 214, 216, 219 ТК РФ*);

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

по уважительным причинам личного и семейного характера (*статья 190 ТК РФ*).

При рождении ребенка и воспитании его в семье наниматель по желанию отца (отчима) ребенка предоставляет ему отпуск без сохранения (с сохранением, с частичным сохранением) заработной платы продолжительностью 15 календарных дней. Отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка предоставляется одновременно по его письменному заявлению в течение шести месяцев с даты рождения ребенка.

Кратковременный социальный отпуск по семейно-бытовым и другим, обозначенным в статье 190 ТК РФ причинам, может быть предоставлен работнику по письменному заявлению продолжительностью свыше 30 календарных дней.

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

Примечание:

*Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе 18 лет и работникам за работу в зонах радиоактивного*

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

загрязнения, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается (статья 161 ТК РБ).

4.6. До истечения шести месяцев работы (помимо случаев, указанных в статье 166 ТК РБ), трудовые отпуска предоставляются следующим категориям работников:

---

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

4.8. Предусмотреть помимо перечисленных в пунктах 1-4 статьи 164 Трудового кодекса Республики Беларусь периодов, которые приравниваются к фактически отработанному времени и включаются в рабочий год, следующие периоды:

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

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

4.9. Составить график трудовых отпусков работников не позднее 5 января текущего года.

4.10. 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: \_\_\_\_\_.

4.11. Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен в следующих случаях (помимо случаев, указанных в пунктах 1 – 5 части первой статьи 171 ТК РБ): \_\_\_\_\_.

4.12. По просьбе работника разделять трудовой отпуск на две и более части. При этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней.

4.13. 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.

4.14. Работникам, которые направляются на оздоровление за счет средств государственного социального страхования в соответствии с медицинским заключением, трудовой отпуск предоставляется независимо от сроков, установленных графиком трудовых отпусков на период санаторно-

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

курортного лечения, а, в случае его использования ранее, - предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

## РАЗДЕЛ V. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Наниматель обязуется:

5.1. Принимать меры по увеличению объемов работ и созданию рабочих мест, обучению (в т.ч. смежным профессиям), подготовке, повышению квалификации и переподготовке работников с отрывом и без отрыва от производства с учетом имеющихся средств.

5.2. Уведомлять Профком не позднее, чем за 3 месяца о ликвидации, реорганизации предприятия (его структурного подразделения) 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.

5.3. В случае неизбежного временного сокращения объемов производства или его остановки осуществлять следующие упреждающие меры:

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

не принимать новых работников;

провести внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников;

провести временное распределение имеющегося объема работ между всеми работниками;

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

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

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

### Примечание:

*На основании части второй статьи 264 ТК РФ до решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии другой работы, более легкой и исключаящей*

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

*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.*

5.5. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, кроме пункта 3, абзаца третьего и пятого пункта 7) производить после получения согласия Профкома.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем пятым пункта 7 ст.42 Трудового кодекса Республики Беларусь производить с одновременным уведомлением (в день увольнения) профсоюзного комитета.

5.6. При прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, с лицами, получившими у Нанимателя трудовое увечье или профессиональное заболевание, Наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее среднего заработка.

5.7. 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 работников, не допускающим нарушений трудовой дисциплины (в нижеуказанной последовательности):

5.7.1. работникам, в семье которых нет других трудоспособных членов семьи;

5.7.2. работникам, имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (*срок определяется Сторонами Договора*);

5.7.3. работникам, имеющим неполную семью;

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

5.7.5. членам комиссии по трудовым спорам.

5.8. Без получения письменного согласия работников наниматель не допускает увольнения по сокращению численности или штата работников (кроме случаев полной ликвидации Организации (структурного подразделения, расположенного в другой местности):

- лиц предпенсионного возраста (но не более чем за три года до установленного законодательством возраста);

- работников, получивших травму или профзаболевание на производстве

- одиноких родителей, имеющих несовершеннолетних детей (до 16 лет) или детей-инвалидов (до 18 лет);

- одновременно двух работников из одной семьи;

- работников, в семье которых воспитываются двое и более несовершеннолетних детей, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком;

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

- работников, избранных в состав профсоюзного комитета;
- женщин, чьи мужья призваны на срочную военную службу.

5.9. В период срока предупреждения о сокращении работнику предоставляется один свободный день в неделю с сохранением среднего заработка для решения вопроса трудоустройства.

Если работник желает прекратить трудовые отношения до истечения срока уведомления, наниматель не вправе ему препятствовать.

5.10. 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.

5.11. Применять гибкие формы занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет

## РАЗДЕЛ VI. ПРИМЕНЕНИЕ КОНТРАКТНОЙ ФОРМЫ НАЙМА

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

Условия трудовых договоров (контрактов), заключаемых Нанимателем, не могут быть хуже условий, установленных Договором.

6.2. Установить следующие минимальные размеры дополнительных мер стимулирования труда:

6.2.1. повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 35% процентов;

6.2.2. предоставление дополнительного поощрительного отпуска продолжительностью в зависимости от стажа работы в отрасли:

до 3-х лет - не менее 3 календарных дней;

от 3 до 5 лет - не менее 4 календарных дней;

5 и более лет - 5 календарных дней.

6.3. Проект контракта вручается работнику одновременно с уведомлением о намерении Нанимателя перевести работника на контракт или заключить с ним новый контракт.

6.4. Обсуждение содержания контракта работника-члена профсоюза производится с участием представителя профсоюза. Как правило, Наниматель представляет проект контракта в профком для его изучения и последующего визирования председателем первичной организации профсоюза

6.5. Наниматель письменно предупреждает работника о решении продолжить или прекратить трудовые отношения не позднее чем за 2 месяца до истечения срока действия контракта.

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

6.6. С согласия работника-члена профсоюза, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, Наниматель обязуется продлить контракт (либо заключить новый контракт) и определить срок его действия:

- с работником, имеющим длительный (пять и более лет) стаж работы на предприятии, - на срок не менее трех лет, а с имеющим, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию, – на пять лет. Высоким профессиональным уровнем считать для специалистов: наличие высшего образования и высшей категории, для рабочих – наличие присвоенного наивысшего для данной категории разряда (класса).

- 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;

- 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;

- с одинокими родителями, проработавшими на предприятии более 3 лет – на максимальный срок;

- с работником, которому осталось 3 и менее года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, – на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения им права на пенсию по возрасту;

- с работником, который достиг общеустановленного пенсионного возраста и воспитывает несовершеннолетнего ребенка (до 18 лет), - до достижения ребенком совершеннолетия, а в случае, если ребенок получает первое высшее или среднее специальное образование на дневной форме обучения, - до достижения ребенком возраста 23 лет;

- с работниками, избранными в профсоюзные органы, общественными инспекторами по охране труда – на срок их полномочий в этих органах.

6.7. По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника на другую постоянную работу Наниматель обязан заключить новый контракт на срок не менее одного года.

6.8. Наниматель, с письменного согласия работника-члена профсоюза, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшего в данной организации не менее пяти лет, по окончании срока действия контракта обязан заключить с работником трудовой договор на неопределенный срок, не допуская при этом снижения размеров заработной платы работника, уровня (объемов) индивидуальных дополнительных гарантий и компенсаций.

6.9. При прекращении трудовых отношений по истечении срока действия контракта по одностороннему решению нанимателя, работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, выплачивается выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка.

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_



6.10. Досрочное расторжение контракта по требованию работника-члена профсоюза производится при наличии следующих уважительных причин:

необходимости ухода за больным членом семьи (по медицинскому заключению) или инвалидом 1 группы;

болезни или инвалидности работника, препятствующей продолжению работы по контракту;

достижения общеустановленного пенсионного возраста;

переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

перевода одного из супругов на работу или военную службу в другую местность;

приглашения на более высокооплачиваемую работу с более благоприятными условиями труда;

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

избрания на выборную должность;

зачисления в учреждение образования для получения образования в дневной форме;

при наличии 3-х и более несовершеннолетних детей, детей-инвалидов (не достигших 18 лет);

по заявлению одинокого родителя, воспитывающего ребенка в возрасте до 5-ти лет, либо двух и более детей в возрасте до 16 лет.

6.11. Не позднее месячного срока после поступления от работника заявления об увольнении по соглашению Сторон – Наниматель производит досрочное расторжение контракта по данному основанию.

6.12. Увольнение по истечении срока действия контракта по одностороннему решению Нанимателя инвалидов, работников, заболевших и перенесших лучевую болезнь, принимавших участие в 1986-1989 годах в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, работавших в зоне эвакуации, получивших на данном производстве травму, приведшую к снижению трудоспособности, одиноких родителей, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей инвалидов - до 18 лет) может производиться только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

## РАЗДЕЛ VII. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

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

7.2. Наниматель и Профком сотрудничают по вопросам улучшения правового положения работников, расширения льгот, гарантий и выплат по сравнению с предоставляемым законодательством, включая содействие по

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

оказанию помощи работникам в решении жилищных вопросов, в т.ч. заключение договоров по выделению комнат в общежитии, выдачу ходатайств и т.п.

7.3. В целях усиления социальной защиты работников наниматель обязуется производить за счет прибыли предприятия, остающейся после налогообложения, следующие выплаты:

7.3.1. в связи с юбилейной датой со дня рождения (*40,50,60 лет*) – \_\_\_ базовых величин (далее – БВ);

7.3.2. в связи с юбилейной датой организации (*для всех либо для работников, имеющих продолжительный стаж работы в организации*) – \_\_\_ БВ;

7.3.3. при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по возрасту – \_\_\_ БВ;

7.3.4. при вступлении работника в брак – \_\_\_ БВ;

7.3.5. при рождении у работника ребенка – \_\_\_ БВ;

7.3.6. ко Дню защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь – \_\_\_ БВ;

7.3.7. ко Дню женщин – \_\_\_ БВ;

7.3.8. ко Дню пожилых людей – \_\_\_ БВ (*бывшим работникам организации, состоящим на учете в первичной профсоюзной организации*);

7.3.9. на заготовку овощей – \_\_\_ БВ;

7.3.10. на удешевление питания работников – \_\_\_ БВ в месяц (за исключением периода трудового отпуска работника);

7.3.11. единовременная выплата на оздоровление при предоставлении трудового отпуска – \_\_\_ тарифных ставок (окладов) работника;

7.3.12. в случае смерти работника оказывать членам его семьи материальную помощь в размере \_\_\_ БВ;

7.3.13. в случае смерти близких родственников работника (*определить, кто относится к близким родственникам*) оказывать ему материальную помощь в размере \_\_\_ БВ;

7.3.14. на удешевление стоимости путевки в детские оздоровительные лагеря – не менее \_\_\_% стоимости путевки.

7.3.15. в случае временной нетрудоспособности работника производить доплату к пособию по временной нетрудоспособности из средств Нанимателя до 100 процентов среднего заработка, начиная с первого дня нетрудоспособности за исключением нетрудоспособности, наступившей:

- в связи с заболеванием или травмой, причиной которой явилось употребление алкоголя, наркотических или токсических веществ;

- в период прогула без уважительных причин;

- в период, когда было выявлено нарушение режима, установленное врачом или комиссией по назначению пособия.

7.4. Выдавать займы, оказывать материальную помощь работникам, признанным в установленном порядке нуждающимися в улучшении жилищных условий, на строительство (реконструкцию) или приобретение

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

жилых помещений в порядке и на условиях, установленных Положением (Приложение № \_\_\_\_).

7.5. Оказывать необходимую помощь по ремонту занимаемого жилого помещения следующим категориям работников: *(к примеру: одиноким женщинам; женщинам в неполных семьях, воспитывающим детей; одиноким работникам-инвалидам, не имеющим детей)*.

7.6. В случае причинения работниками (при исполнении трудовых обязанностей) ущерба нанимателю, виновные лица несут ограниченную материальную ответственность в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше \_\_\_\_\_ *(например, своего среднемесячного заработка)*.

7.7. Наниматель, по согласованию с профсоюзом, имеет право при наличии объективных причин оказывать материальную помощь работникам и на иные цели, не оговоренные в данном разделе договора, в размерах, определенных приказом.

**7.8. Работникам, имеющим на иждивении троих и более детей, детей-инвалидов, а также одиноким родителям:**

7.8.1. выплачивать ежегодно ко Дню защиты детей материальную помощь в размере \_\_\_\_ БВ;

7.8.2. производить \_\_\_\_% компенсацию оплаты путевок в детские оздоровительные лагеря в каникулярный период;

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

7.8.4. одиноким матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, выплачивать ежемесячное пособие за счет организации в размере \_\_\_\_.

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

7.9.1. 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)*;

7.9.2. одиноким родителям, имеющим детей до \_\_\_\_ лет, ежегодно предоставлять на каждого ребенка материальную помощь в размере \_\_\_\_;

7.9.3. предоставлять женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4 класс), 1 сентября выходной день с сохранением зарплаты *(с частичным сохранением, без сохранения)*;

7.9.4. 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.

7.10. Профсоюз имеет право использовать средства профбюджета на:

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

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

- 7.10.2. частичную оплату путевок в детские оздоровительные лагеря - \_\_\_\_\_ БВ;
- 7.10.3. обеспечение работников – членов профсоюза и их детей подарками к Новому году, либо другим значимым датам и праздникам;
- 7.10.4. организацию и проведение праздничных и культурно-массовых мероприятий;
- 7.10.5. подписку периодических изданий.
- 7.10.6. иные, не противоречащие Уставу цели.

## РАЗДЕЛ VIII. 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:

8.1. Дифференцированно, в зависимости от характера и сложности профессии, устанавливать молодым рабочим (в возрасте до 31 года), выпускникам учреждений, обеспечивающих получение среднего и профессионально-технического образования, пониженные нормы выработки в течение полугодия с начала их самостоятельной работы без уменьшения заработной платы.

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

8.3. 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).

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

8.5. Компенсировать на протяжении трех лет молодым специалистам и рабочим, которым организация предоставляет первое рабочее место, расходы по найму жилья или проживанию в общежитии в размере не менее \_\_\_\_\_ базовых величин в месяц, но не более фактических затрат, при условии, если организация не предоставила им жилье.

8.6. Молодым работникам (в возрасте до 31 года) из числа детей-сирот, принятым на работу и проработавшим в организации один год, оказывать единовременную материальную помощь в размере не менее \_\_\_\_\_ базовых величин.

8.7. Работникам, возвратившимся на предприятие после прохождения срочной военной службы, оказывать единовременную материальную

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

помощь в размере не менее \_\_\_\_, помимо выплат, установленных законодательством.

8.8. В целях адаптации молодых специалистов и рабочих к условиям производства закреплять за ними наставников из числа высококвалифицированных работников организации.

8.9. Наниматель и Профком обязуются:

- способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи;

- поощрять молодых работников, окончивших с отличием высшие и средние специальные учебные заведения;

- предусматривать дополнительные, по сравнению с законодательством, меры по закреплению молодых специалистов на производстве.

8.10. 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.

## РАЗДЕЛ IX ВОПРОСЫ БЫТА

Наниматель обязуется

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

9.2. Выделить в 202\_\_г. \_\_\_\_ рублей на оснащение комнат приема пищи.

9.3. Своевременно подготовить здания, помещения, дворы и территорию к работе в осенне-зимних условиях.

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

9.5. Выделить в 202\_\_г. \_\_\_\_\_ рублей на оснащение столовой (буфета, кафе, других мест общественного питания), оборудование комнат приема пищи.

9.6. Своевременно подготовить здания, помещения, дворы и территорию к работе в осенне-зимних условиях.

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

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

Примечание:

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

*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;*

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

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

## РАЗДЕЛ X МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА И САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ.

10.1. Наниматель обязуется:

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

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

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

10.1.4. Организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению.

10.1.5. В случае заболевания работника, при котором необходимо проведение медицинской операции, лечение и медицинское обслуживание вне постоянного места жительства, оплачивать расходы на проезд, а также полностью или частично расходы на лечение и приобретение лекарств.

10.2. профсоюз обязуется компенсировать работнику \_\_\_% стоимости путевки на оздоровление в санаториях ФПБ «Белпрофсоюзкурорт».

## РАЗДЕЛ XI СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ, ВЕТЕРАНОВ ОРГАНИЗАЦИИ, ПЕНСИОНЕРОВ, ИНВАЛИДОВ

Стороны обязуются:

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

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

11.2. Оформлять бесплатную или льготную подписку на газеты («Беларускі час» и другие).

11.3. Оказывать материальную помощь состоящим на профсоюзном учете бывшим 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 \_\_\_ БВ.

11.4. Выплачивать единовременную материальную помощь бывшим работникам, проработавшим в организации не менее \_\_\_ лет, к профессиональному празднику в размере \_\_\_ БВ.

11.5. Предоставлять автотранспорт для личных нужд бывших работников один раз в год за счет организации.

## РАЗДЕЛ XII КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Наниматель обязуется:

12.1. Перечислять профсоюзному комитету денежные средства для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, удешевления стоимости питания, пропаганду здорового образа жизни, укрепления социально-бытовых условий трудящихся и на иные социально значимые цели в размере не менее 0,2 процентов от фонда оплаты труда.

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

12.3. Освободить от работы и сохранять средний заработок за работниками на период их участия в проводимых городских, районных, областных, республиканских спортивных, культурно-массовых мероприятиях. Если данные мероприятия проводятся в ином населенном пункте – возмещать участникам командировочные расходы.

12.4. Применять меры морального и материального поощрения работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях, ведущих здоровый образ жизни.

*К примеру:*

*Премировать ценными подарками победителей соревнований.*

*Выплачивать единовременное вознаграждение участникам спортивных соревнований в размере 0,5 базовой величины, призерам спортивных соревнований: за I место - 3 базовые величины; за II место – 2 базовые величины; за III место - 1 базовую величину.*

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

*Премировать организаторов соревнований.*

*Выплачивать единовременное вознаграждение участникам художественной самодеятельности в размере 1 базовой величины. Призерам до 3-х базовых величин.*

*Работникам, при отсутствии больничных листов в течение календарного года выплачивается материальная помощь в размере одной базовой величины.*

*Некурящим работникам (мужчинам) производить ежемесячные выплаты в размере одной базовой величины.*

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

12.6. Профинансировать приобретение:

- спортивного инвентаря, музыкальных инструментов и аппаратуры;
- сценической и спортивной одежды, обуви; подписку на периодические издания;

12.7. Предоставлять в бесплатное пользование помещения для занятий работников в коллективах и объединениях любительского художественного творчества, клубах по интересам, спортивных секциях и кружках.

12.8. Выделять денежные средства 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.

### РАЗДЕЛ XIII ОХРАНА ТРУДА

При заключении 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:

13.1. 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 4% процентов от фонда оплаты труда

13.2. Обеспечить выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (Приложение № \_\_ ).

Примечание:

*Примерное содержание Плана мероприятий по охране труда:*

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

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_



*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).*

13.3. 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.

13.4. 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.

13.5. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки.

13.6. Осуществлять постоянный контроль за соответствием поступающей для работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты стандартам, ТУ и другой нормативно-

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

технической документации с оформлением, при необходимости, актов и претензий поставщикам, изготовителям.

13.7. 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.

13.8. Предусмотреть дополнительное обеспечение отдельных категорий работников (сверх типовых норм) специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты за счет средств организации согласно Приложению № \_\_.

13.9. 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.

13.10. Обеспечивать прохождение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) обязательных медицинских осмотров работающих, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и (или) на работах, где в соответствии с законодательством есть необходимость в профессиональном отборе, а также внеочередных медицинских осмотров работающих при ухудшении состояния их здоровья, выполнение предусмотренных лечебно-оздоровительных и санитарно-гигиенических мероприятий. Обеспечивать предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

Обязательный периодический медосмотр работников проводить в рабочее время с сохранением среднего заработка.

13.11. 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.

13.12. При наступлении несчастного случая на производстве выплачивать дополнительно (помимо установленных законом страховых выплат) из средств нанимателя:

- единовременную материальную помощь семье погибшего на производстве работника в размере не менее 120-кратной среднемесячной заработной платы погибшего работника, исчисленной за 12 последних месяцев работы, предшествующих месяцу, в котором произошел несчастный случай, повлекший смерть работника.

- единовременную материальную помощь работнику, потерявшему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

(профессионального заболевания, полученного на предприятии), в размере одной среднемесячной заработной платы работника (исчисленной за 12 последних месяцев работы, предшествующих месяцу, в котором он произошел) за каждый процент утраты трудоспособности;

- единовременную материальную помощь семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, катастроф, дорожно-транспортных происшествий (по вине Сторонних юридических или физических лиц) и иных непредвиденных обстоятельств - в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, потерявшему в таких случаях профессиональную трудоспособность - в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент потери трудоспособности.

В случае нахождения работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (умершего в следствие производственной травмы) или потерявшего профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, а также нарушившим правила охраны труда, все вышеперечисленные выплаты не производятся

Размер выплачиваемой материальной помощи может быть снижен пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах специального расследования. В случае установления обоюдной вины нанимателя и работника, в зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более, чем на 25 процентов.

Выплата сумм единовременной материальной помощи производится после получения материалов специального расследования - в случае гибели работника, а при получении трудового увечья - после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности, с учетом обстоятельств произошедшего.

В случае финансовых затруднений организации, Стороны могут принять решение о выплате материальной помощи в течение пяти лет со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях по каждому месяцу с учетом индекса потребительских цен, рассчитанного нарастающим итогом.

13.13. 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

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

период переподготовки среднего заработка, а при необходимости – его реабилитацию.

13.14. 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.

13.15. Осуществлять меры морального и материального поощрения общественных инспекторов, председателей и членов общественных комиссий по охране труда за соблюдение требований охраны труда в соответствии с положением о премировании в организации. Не допускать их увольнения по инициативе нанимателя без согласия профсоюзного комитета.

*К примеру:*

*- ежеквартально трем лучшим общественным инспекторам по охране труда добросовестно участвующим в осуществлении общественного контроля, представившим наибольшее количество рекомендаций выплачивать вознаграждение в размере 1 базовой величины;*

*- общественным инспекторам по охране труда, добросовестно участвующим в осуществлении общественного контроля предоставлять дополнительно до 5 дней к трудовому отпуску, по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации.*

13.16. Ежегодно (по итогам года) при отсутствии в организации производственных несчастных случаев, осуществлять единовременные выплаты должностным лицам, ответственным за организацию и обеспечение охраны труда.

*К примеру:*

*- при отсутствии в организации производственных несчастных случаев, производить единовременные выплаты должностным лицам, ответственным за организацию и обеспечение охраны труда (согласно приказа, включая службу охраны труда) в размере 10 базовых величин.*

13.17. Осуществлять моральное и материальное стимулирование работников за соблюдение требований охраны труда в соответствии с положением о премировании в организации.

13.18. Участвовать в смотре-конкурсе на лучшее проведение общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда в соответствии с Положением о смотре-конкурсе на лучшее проведение общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда утвержденным постановлением Президиума Республиканского комитета Белорусского профсоюза работников МП и КБП.

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

13.19. Производить за счет имеющихся у организации средств дополнительное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, дополнительное пенсионное страхование;

13.20. Организовать работу кабинетов и уголков по охране труда.

Стороны обязуются:

13.21. осуществлять периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда;

13.22. разработать экономический механизм заинтересованности в создании здоровых и безопасных условий труда, в соблюдении требований охраны труда;

13.23. 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.).

Профком обязуется:

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

13.25. Провести в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, утвердить составы общественных комиссий по охране труда и соблюдению трудового законодательства, провести их обучение;

13.26. Периодически (1 раз в квартал) на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости в организации;

13.27. 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;

13.28. 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.

13.29. Обеспечивать защиту законных прав и интересов работников – членов отраслевого профсоюза путём активного участия в этой работе технической и правовой инспекции труда отраслевого профсоюза, общественных комиссий по охране труда и общественных инспекторов по охране труда.

#### РАЗДЕЛ XIV ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

14.1. Наниматель обязуется:

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

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

14.1.2. 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 обязательств по Договору, препятствующих выполнению профсоюзным активом уставных функций.

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

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

14.1.5. Предоставлять в безвозмездное пользование Профкому необходимые для осуществления его деятельности помещения (с освобождением от оплаты коммунальных услуг), оборудование, транспортные средства, оргтехнику и средства связи, а также создавать иные необходимые для деятельности профсоюзов условия в соответствии с законодательством и условиями соглашений.

14.1.6. Обеспечить в соответствии с нормами устава Белорусского профсоюза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий, 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 \_\_\_\_\_, 30% на расчетный счет Гродненской областной организации Белорусского профсоюза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий № BY89BLBV301505000024068001001 Дирекция ОАО «Белинвестбанк» по Гродненской области БИК BLBBBY2X) одновременно с выплатой заработной платы, в том числе по кредитам банка, полученным на ее выплату.

14.1.7. Установить за счет средств предприятия ежемесячную надбавку не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации в размере не менее 20%, казначею не менее 10% от оклада по основной работе за сложность и напряженность работы, участие в решении вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержании дисциплины и здорового морально-психологического климата в коллективе.

Установить общественным инспекторам по охране труда, в зависимости от результатов их участия в осуществлении общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и с учетом предложений профсоюзной организации, ежемесячную доплату в размере не менее 10 процентов тарифной ставки (оклада).

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

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

14.2.1. Срок контракта не может быть меньше срока полномочий профсоюзного органа, членами которого они являются.

14.2.2. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) допускается лишь с предварительного согласия профсоюзного комитета.

14.2.3. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с председателем первичной профсоюзной организации допускается только с предварительного согласия Гродненской областной организации Белорусского профсоюза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий.

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

14.2.5. Привлечение к дисциплинарной ответственности работников, избранных в состав Профкома, и 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 Профкома.

14.2.6. Членам профсоюзного комитета, общественных комиссий, общественным инспекторам по охране труда предоставляется возможность участвовать в рабочее время в работе профсоюзных органов, в коллективных переговорах, в качестве делегатов на конференциях, пленумах, съездах, а также в профсоюзной учебе с сохранением среднего заработка

14.2.7. Доплата из средств профкома профактиву производится в размерах, предусмотренных Уставом и соответствующими постановлениями вышестоящих профсоюзных органов.

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

14.3.1. 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, Наниматель гарантирует направления его на переобучение с сохранением среднего заработка.

14.3.2. Время работы в профсоюзе на должности штатного председателя засчитывается в трудовой стаж работы у Нанимателя.

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_

14.3.3. Распространение на них в полном объеме социальных и трудовых прав и льгот, предусмотренных настоящим Договором.

## РАЗДЕЛ XV КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

15.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке, внесения изменений и дополнений в Договор и контролю за его выполнением.

15.2. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

15.3. Один раз в полугодие комиссии по разработке внесения изменений и дополнений в Договор и контролю за его выполнением подводить итоги выполнения Договора (с составлением акта) с последующим их рассмотрением на расширенном заседании Профкома с участием Нанимателя, а один раз в год - на собрании (конференции) работников организации.

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

15.5. Наниматель обязуется в недельный срок рассматривать представление Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, применять меры дисциплинарного взыскания и (или) воздействия к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

9.6. Наниматель знакомит всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора, изменениями и дополнениями, внесенными в него.

Договор подписан «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Директор \_\_\_\_\_

Председатель профкома \_\_\_\_\_



Примерный перечень приложений, включаемых в коллективный договор:

Положение об оплате труда;

Положение о порядке осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат;

Положение о премировании;

Положение о порядке оказания материальной помощи;

Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения по итогам работы за год;

Положение о порядке исчисления стажа работы в организации (в отрасли) или в бюджетных организациях;

Правила внутреннего трудового распорядка

Перечень должностей (профессий) и работ, замещаемых и выполняемых работниками, с которыми заключаются письменные договоры о полной материальной ответственности за обеспечение сохранности ценностей, переданных для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или передвижения в процессе производства;

Перечень работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени;

Перечень работников, которым устанавливается гибкий режим рабочего времени;

Перечень категорий работников, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день;

Положение об установлении работникам дополнительного отпуска за стаж работы в организации (отрасли);

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 профессий и должностей работников, которые обеспечиваются смывающимися и обезвреживающими средствами при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, связанных с загрязнением кожных покровов;

Порядок участия профсоюзного комитета в заключении контрактов с работниками;

Положение о премировании работников за снижение потребления материальных и топливно-энергетических ресурсов.

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 или другими равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами;

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.

Нормативные правовые акты и другие документы, использованные при составлении макета коллективного договора.

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».