

ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ БЕЛАРУСИ



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*Методические материалы для разработки
коллективных договоров в 2013 году*

**Минск
2012**

Пятнадцатое издание методических материалов для разработки коллективных договоров подготовлено специалистами главных управлений производственной и социально-экономической работы, правового, технической инспекции труда аппарата Совета ФПБ с учетом накопившегося опыта коллективно-договорной работы, а также изменений нормативно-правовой базы, происшедших в течение 2011 – 2012 годов.

Целью разработки является оказание помощи профсоюзному активу организаций при подготовке, принятии и контроле исполнения коллективного договора. Считаем необходимым республиканским (центральным) комитетам (советам), областным (Минскому городскому) объединениям, областным, городским, районным комитетам, координационным советам профсоюзов оказывать методическую и организационную помощь первичным профсоюзным организациям на всех этапах формирования коллективного договора – главного инструмента защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов работников.

Замечания и предложения по данным методическим рекомендациям просьба направлять по адресу: пр-т Победителей, 21, 220126, г. Минск, главное управление производственной и социально-экономической работы; электронная почта: krapivin@fpb.by, тел. 203-90-61.

Авторский коллектив:

Главное управление
производственной и социально-
экономической работы

Сорокин С.А., Крапивин Р.В.,
Кумейша М.Е., Ткач Н.С.

Главное правовое управление

Шелкович В.И., Беляев М.Б.,
Корсук В.Н., Минич Л.И.

Техническая инспекция труда

Зайцев А.Ф., Павленко Т.В.

СОДЕРЖАНИЕ

I. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ, ПРИНЯТИЮ И КОНТРОЛЮ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	5
Цель, принципы и основа для заключения коллективного договора.....	5
Стороны коллективного договора.....	6
Порядок ведения коллективных переговоров.....	7
Разрешение разногласий, возникающих в ходе коллективных переговоров	10
Подписание и регистрация коллективного договора.....	12
Сфера и срок действия коллективного договора.....	13
Контроль за исполнением коллективного договора.....	14
Ответственность за неисполнение коллективного договора.....	15
Гарантии и компенсации участникам коллективных переговоров	16
Приложение 1 Требование о проведении коллективных переговоров	17
Приложение 2 Протокол заседания профсоюзного комитета	18
Приложение 3 Протокол заседания комиссии по кол. переговорам	19
Приложение 4 Примерный план мероприятий профсоюзного комитета ..	20
Приложение 5 Протокол (профсоюзного, общего) собрания (конференции).	21
II. МАКЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	22
Общие положения	22
Производственно-экономическая деятельность организации.....	24
Оплата труда.....	25
Дополнительные компенсации, гарантии и вознаграждения работникам .	41
Режим труда и отдыха.....	45
Охрана труда.....	51
Гарантии занятости	57
Применение контрактной формы найма.....	59
Гарантии социально-экономических прав работников при проведении приватизации и преобразования государственных унитарных предприятий в открытые акционерные общества	63
Жилищное строительство.	
Постановка на учет и распределение жилья.	
Компенсации, льготы	64
Вопросы быта	65
Медицинское обслуживание.	
Организация отдыха и санаторно-курортного лечения.	
Дополнительное пенсионное страхование.....	66

Социальная защита молодежи.....	67
Социальная защита пожилых людей, ветеранов организации, Великой Отечественной войны, пенсионеров, инвалидов...	68
Культурно-массовая, физкультурно-оздоровительная и спортивная работа	69
Обеспечение правовых гарантий деятельности профкома и профсоюзного актива	70
Заключительные положения.....	72
Контроль за исполнением Договора.....	72
Порядок разрешения коллективных трудовых споров	73
Нормативные правовые акты, используемые при разработке коллективных договоров	75

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ, ПРИНЯТИЮ И КОНТРОЛЮ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Цель, принципы и основа для заключения коллективного договора

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

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

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

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

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

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

7. Коллективный договор регулирует трудовые и связанные с ними отношения между работниками и Нанимателем на основе норм, установленных в нормативных правовых актах, в Генеральном, тарифном и местном соглашениях, а также норм, установленных по соглашению сторон непосредственно в коллективном договоре.

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

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

Стороны коллективного договора

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

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

11. Представительство интересов работников не могут осуществлять руководитель организации и его заместители. Кроме этого следует учесть, что согласно части второй статьи 354 Трудового кодекса Республики Беларусь не допускается ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров от имени работников органами, созданными или финансируемыми нанимателями, а также лицами, представляющими Нанимателя.

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

12. Представителями интересов Нанимателя в соответствии со статьей 355 Трудового кодекса Республики Беларусь выступают руководитель организации или лица, уполномоченные учредительными документами организации или локальными нормативными правовыми актами этих организаций.

Порядок ведения коллективных переговоров

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

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

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

16. Статья 357 Трудового кодекса Республики Беларусь предусматривает для ведения коллективных переговоров создание на равноправной основе комиссии из равного числа уполномоченных представителей сторон.

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

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

19. В случае подготовки к заключению первого коллективного договора (вновь созданная организация, профсоюзная организация или коллективный договор не заключался) и распространения его действия на всех работников полномочия на ведение переговоров профсоюзному комитету необходимо получить на собрании (конференции) работников организации.

20. Руководитель организации в свою очередь принимает меры по созданию комиссии – издает приказ о назначении представителей Нанимателя в комиссию по коллективным переговорам.

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

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

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

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

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

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

26. Профсоюзному комитету целесообразно подготовить свой вариант проекта коллективного договора, взяв за основу нормы Генерального, тарифного и местного соглашений и действующий в организации коллективный договор. В коллективном договоре рекомендуется предусматривать работникам дополнительные трудовые и социально-экономические гарантии по сравнению с нормами Генерального, тарифного и местного соглашений.

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

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

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

27.3. анализ и систематизация поступивших предложений работников;

27.4. подготовка проекта коллективного договора;

27.5. обсуждение проекта коллективного договора работниками организации;

27.6. доработка проекта коллективного договора по результатам обсуждения;

27.7. проведение коллективных переговоров по проекту коллективного договора;

27.8. принятие коллективного договора на собрании (конференции) работников (членов профсоюза);

27.9. подписание коллективного договора.

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

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

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

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

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

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

33. После проведения представителями сторон коллективных переговоров по проекту коллективного договора он вносится на утверждение собрания (конференции).

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

35. Одновременно на собрание (конференцию) выносятся и все разногласия сторон по проекту коллективного договора для принятия решения о достижении согласия или возбуждения коллективного трудового спора. Пример оформления выписки из протокола собрания (конференции) приведен в приложении 5.

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

37. Профсоюзный комитет совместно с нанимателем определяет какое собрание (конференцию) проводить в зависимости от сферы действия коллективного договора: если коллективный договор распространяется на всех работников организации, то проводится общее собрание (конференция), если только на членов профсоюза, то проводится профсоюзное собрание (конференция).

38. Собрание считается полномочным, если на нем присутствовало более половины работников, а конференция – не менее двух третей делегатов. (Вопрос правомочности собрания, конференции оговаривается в Уставе соответствующего отраслевого профсоюза).

Коллективный договор считается одобренным, если за него проголосовало более 50 % присутствующих на собрании (конференции).

Разрешение разногласий, возникающих в ходе коллективных переговоров

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

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

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

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

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

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

42. Сторонами коллективного трудового спора согласно статье 378 Трудового кодекса Республики Беларусь являются Наниматель (наниматели, объединения нанимателей) и работники в лице их представительных органов.

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

44. Требования работников должны быть сформулированы и утверждены на собрании (конференции) большинством голосов присутствующих работников (делегатов конференции). Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников, а конференция – не менее двух третей делегатов (статья 379 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

45. Наниматель обязан рассмотреть требования и в письменной форме не позднее чем в десятидневный срок со дня их получения уведомить о своем решении представительный орган работников и в трехдневный срок информировать Республиканский трудовой арбитраж о возникновении коллективного трудового спора. При отказе Нанимателя от удовлетворения всех или части требований работников или неуведомлении о своем решении в трехдневный срок создается примирительная комиссия (статья 380 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

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

48. Представители сторон, предложенные в примирительную комиссию, не позднее чем в трехдневный срок большинством голосов избирают в состав примирительной комиссии нейтрального члена, не входящего в данный профсоюз и не работающего у данного Нанимателя.

49. Предпочтительнее, чтобы члены примирительной комиссии, включая нейтрального члена, были уже предварительно определены в коллективном договоре, а также предусмотрено освобождение их от основной работы с сохранением средней заработной платы на время работы комиссии. Порядок создания и работы примирительной комиссии предусмотрены в статьях 380, 381 Трудового кодекса Республики Беларусь. При недостижении решения нейтральный член комиссии назначается Республиканским трудовым арбитражем.

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

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

52. При несогласии одной из сторон с предложениями примирительной комиссии (посредника) стороны по соглашению между собой не позднее чем в пятидневный срок могут обратиться в трудовой арбитраж. Трудовые арбитражи могут создаваться сторонами (статья 383 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Подписание и регистрация коллективного договора

53. Завершающей стадией заключения коллективного договора является его подписание.

54. Согласно статье 369 Трудового кодекса Республики Беларусь коллективный договор подписывают уполномоченные представители сторон. Как правило, по поручению собрания (конференции) со стороны Нанимателя договор подписывает руководитель организации, со стороны работников (членов профсоюза) – председатель профкома.

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

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

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

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

57.1. заявление в письменной форме с просьбой о регистрации (с указанием: юридического адреса, фамилии, имени, отчества (полностью), контактного телефона представителей сторон, подписавших коллективный договор; даты подписания договора; отрасли (по основному виду деятельности); формы собственности; общей численности работников организации, в том числе профсоюзной организации; наименования вышестоящего профсоюзного органа);

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

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

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

58. Все необходимые для регистрации документы рекомендуется направлять в регистрирующий орган в течение одного месяца со дня заключения коллективного договора.

Практика выявила многочисленные факты представления на регистрацию документов профсоюзами как более заинтересованной стороной.

59. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Беларусь для их заключения (статья 372), то есть если коллективный договор принят на собрании (конференции), то и изменения и дополнения к нему должны вноситься после принятия на собрании (конференции).

Сфера и срок действия коллективного договора

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

61. Коллективный договор, стороной которого в организации выступает соответствующий профсоюз, получивший полномочия на его заключение от работников организации – членов профсоюза, может включать норму о распространении его только на членов профсоюза.

62. В некоторых организациях часть работников не являются членами профсоюза или может быть не один профсоюз. Согласно части второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь действие

коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых и др.), при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме, а также при условии согласия сторон, подписавших данный договор (данное условие необходимо включить в коллективный договор).

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

Контроль за исполнением коллективного договора

64. Согласно статье 375 Трудового кодекса Республики Беларусь контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а также специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

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

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

67. Комиссия отслеживает ход выполнения коллективного договора, информирует стороны о положении дел, ежеквартально подводит итоги выполнения, которые рассматриваются на расширенных заседаниях профкома, а один раз в год – на собрании (конференции) работников (членов профсоюза) организации.

68. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую информацию. Согласно части второй статьи 463 Трудового кодекса Республики Беларусь для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы имеют право запрашивать и получать необходимую для этого информацию от Нанимателя, государственных органов.

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

При осуществлении общественного контроля в форме проведения проверок за выполнением коллективного договора правовые и технические инспекторы труда профсоюзов имеют право требовать от

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

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

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

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

Ответственность за неисполнение коллективного договора

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

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

73. При разработке проекта коллективного договора профсоюзу необходимо установить в коллективном договоре конкретные меры дисциплинарной, материальной и иной ответственности за невыполнение его положений. Такими мерами могут быть: привлечение к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде; лишение полностью или частично надбавок, премий и других персональных выплат; расторжение трудового договора (контракта) с руководителями, не обеспечившими выполнение обязательств коллективного договора, заслушивание Нанимателя на заседании профсоюзного комитета.

Гарантии и компенсации участникам коллективных переговоров

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

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

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

Приложение 1
Руководителю организации

—

Требование
о проведении коллективных переговоров

В соответствии с решением профсоюзного комитета
_____ от "___" _____ 201__ г.
предлагаю начать коллективные переговоры по заключению
коллективного договора на 201__ – 201__ годы _____ 201__ г.

Председатель профкома

Наименование профсоюза
 Наименование вышестоящей организации
 Наименование профсоюзного комитета

Протокол № __

"__" _____ 201__ г.

Председательствующий _____ (фамилия, инициалы)

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

Приглашенные: (фамилия, инициалы, должность)

Повестка дня:

1. О начале переговоров с нанимателем по заключению коллективного договора на 201__ – 201__ годы.

Слушали: Информация председателя профкома

Выступили:

Постановили:

Профкому вступить в переговоры с нанимателем по заключению коллективного договора на 201__ – 201__ годы до _____ 201__ г.

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

2. О создании комиссии по коллективным переговорам.

Слушали: Информация председателя профкома

Выступили:

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

1. _____

2. _____

3. _____

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

3. О подготовке проекта коллективного договора.

Слушали: Информация председателя профкома

Выступили:

Постановили: Поручить профсоюзному комитету совместно с комиссией по коллективным переговорам подготовить проект коллективного договора на 201__ – 201__ годы до "___" _____ 200__ г.

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

Председатель профкома

Протокол
заседания комиссии по коллективным переговорам
от " __ " _____ 201__ г. № __

Председательствовал

Присутствовали члены комиссии:

от нанимателя

1. _____
2. _____
3. _____

от профсоюза

1. _____
2. _____
3. _____

Приглашенные:

1. _____
2. _____

Рассматриваемые вопросы:

1. _____
2. _____
3. _____

Решили:

1. _____
2. _____
3. _____

Включить в разногласия:

1. _____
2. _____
3. _____

Дата следующего заседания комиссии:

Вопросы, которые будут обсуждаться:

1. _____
2. _____

Председатель комиссии

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

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1.	Включение в план работы профсоюзного комитета разработки коллективного договора	в год разработки	председатель профкома	
2.	Рассмотрение на заседании профкома вопроса о выдвижении требования к нанимателю о начале переговоров	за 3 – 4 месяца до окончания срока действия колдоговора	председатель профкома	
3.	Проведение разъяснительной работы в структурных подразделениях	за 2 – 3 месяца	члены профкома, цехкома	
4.	Организация сбора предложений от работников (по оплате труда, условиям труда и т. д.)	за 2 – 3 месяца	члены профкома, цехкома	
5.	Анализ и систематизация поступивших предложений работников	за 2 – 3 месяца	члены профкома, комиссия	
6.	Подготовка проекта коллективного договора	за 2 – 3 месяца	члены профкома, комиссия	
7.	Обсуждение проекта коллективного договора работниками	за 2 – 3 месяца	члены профкома, комиссия	
8.	Доработка проекта коллективного договора по результатам обсуждения	за 1 – 2 месяца	члены профкома, комиссия	
9.	Проведение коллективных переговоров по проекту коллективного договора	за 1 – 2 месяца	комиссия	
10.	Подготовка к проведению собрания (конференции) работников (членов профсоюза) и принятие коллективного договора, подготовка выступающих от профсоюзной организации	в месяце окончания срока действия предыдущего договора	профком, комиссия	
11.	Подписание коллективного договора	не позднее двух недель с момента проведения конференции (собрания)	уполномоченный от профсоюза	
12.	Регистрация коллективного договора	в течение месяца после принятия	наниматель, контроль профкома	
13.	Контроль выполнения коллективного договора	постоянно	комиссия	
14.	Подведение итогов выполнения коллективного договора	ежеквартально	профком, комиссия	

Протокол № ____
(профсоюзного, общего) собрания (конференции)

наименование организации (профсоюза)
от " __ " _____ 201__ г.

Состоит на учете – чел.

Избрано делегатов конференции – чел.

Присутствовало – чел.

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

Повестка дня:

1. Об итогах выполнения коллективного договора 201__ – 201__ годов.
2. О проекте коллективного договора на 201__ – 201__ годы.
3. О подписании коллективного договора.

1. Слушали: Об итогах выполнения коллективного договора 201__ – 201__ годов.

Докладчики: директор завода, председатель профкома

Выступили: _____, _____, _____, _____

Постановили:

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

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

2. Слушали: О проекте коллективного договора на 201__ – 201__ годы.

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

Выступили: _____, _____, _____, _____

Постановили:

1. Информацию принять к сведению.
2. Одобрить проект коллективного договора.

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

3. По пункту коллективного договора _____ вступить с нанимателем в коллективный трудовой спор.

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

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

Постановили: Поручить директору предприятия, организации и председателю профкома подписать коллективный договор.

Председатель собрания
Секретарь

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Общие положения

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками _____,
(наименование юридического лица)

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

_____,
(наименование профессионального союза)
 в лице председателя Профкома _____,
(Ф.И.О.)

и _____ (далее – Наниматель),
(наименование юридического лица)

в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя

(занимаемая должность, Ф.И.О.)

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

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.

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

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

6. Договор вступает в силу с "__" _____ 201__ г. *(с момента подписания или иного дня, определенного Сторонами)* и действует до заключения нового коллективного договора (но не более 3 лет).

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

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

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

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

второй этап: рассмотрение заявлений Сторонами и последующее вынесение ими решений (совместного решения) о распространении сферы действия Договора (за исключением распространения на работников, не являющихся членами профсоюза, норм Договора, закрепляющих конкретные обязательства профсоюза, вытекающие из законодательства и его устава, по отношению к своим членам).

10. Стороны обязуются:

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

равноправие;

соблюдение норм законодательства;

полномочность принятия обязательств;

добровольность принятия обязательств;

учет реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

обязательность выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;

взаимное информирование об изменении ситуации;

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

10.3. не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры;

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

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

11. Стороны обязуются зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в течение двух недель со дня подписания в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

Примечание.

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

Производственно-экономическая деятельность организации

12. Признавая, что развитие и укрепление экономического потенциала Нанимателя является основой повышения благосостояния работников и отвечает интересам всего общества, Стороны прилагают взаимные усилия для осуществления модернизации и технического перевооружения производства, совершенствования политики маркетинга, увеличения объемов выпускаемой продукции (производства работ, оказания услуг) и повышения ее качества, роста производительности труда, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины, экономии и эффективного использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов.

13. Стороны считают минимально необходимым для исполнения настоящего Договора следующий годовой размер получения прибыли – ___ млн. рублей.

14. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

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

16. Работники обязуются:

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

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

Примечание.

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

Оплата труда

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

недопущение снижения размеров заработной платы работников на момент их введения;

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

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

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

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

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

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

3. без применения ЕТС и ТС.

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

Например.

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

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

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

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

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

1. осуществлять распределение работников организаций по тарифным разрядам ЕТС;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

распределение работников по тарифным разрядам ТС либо ЕТС;
 размеры повышения тарифных ставок (окладов) либо сделельных расценок работников;
 порядок исчисления тарифных ставок (окладов);
 порядок тарификации отдельных должностей руководителей и специалистов.

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

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

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

путем установления фиксированных либо плавающих тарифных ставок (окладов);

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

иные варианты.

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

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

Наниматель обязуется:

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

Примечание.

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

18. Обеспечить выплату заработной платы работникам, в том числе работникам, работающим в режиме суммированного учета рабочего времени, в размере не ниже минимальной заработной платы,

установленной Правительством Республики Беларусь, рассчитанной за истекший месяц за работу в нормальных условиях, при соблюдении установленной продолжительности рабочего времени и выполнении нормы труда.

Примечание.

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

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

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

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

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

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

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

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

В а р и а н т.

19. Установить следующие системы оплаты труда по категориям работников:

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

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

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

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

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

21. Установить тарифную ставку 1-го разряда в размере _____ рублей. Применять ее как основу для дифференциации оплаты труда по профессионально-квалификационным группам работников (*статья 61 Трудового кодекса*).

В а р и а н т.

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

П р и м е ч а н и е.

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

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

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

Примечание.

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

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

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

23. Устанавливать работникам следующие доплаты:

за работу во вредных и (или) опасных условиях труда – в размере ___ за 1 час работы в условиях труда, соответствующих установленному работнику классу условий труда;

Примечание.

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

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

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

Примечание.

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

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

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

коммерческих организациях регулируются только статьей 70 Трудового кодекса Республики Беларусь и наниматель вправе внести изменения в соглашение или коллективный договор, установив любой размер доплаты, но не ниже размера, предусмотренного законодательством.

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

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

за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника не менее ___ процентов тарифной ставки (оклада).

Примечание.

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

Конкретные размеры доплат в коммерческих организациях всех форм собственности устанавливаются нанимателем по соглашению с работником (статья 67 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

Примечание.

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

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

нормативными правовыми актами (статья 63 Трудового кодекса Республики Беларусь).

25. При временном замещении замещающему работнику оплату производить согласно Положению (приложение ___).

Примечание.

В бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, устанавливается оплата в размере должностного оклада замещаемого работника (без надбавок и доплат), предусмотренного штатным расписанием. Условия и порядок оплаты труда при временном замещении в коммерческих организациях всех форм собственности устанавливается нанимателями и предусматривается в коллективных договорах, соглашениях или других локальных нормативных правовых актах (статья 68 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

3-го разряда – ___ процентов;

4-го разряда – ___ процентов;

5-го разряда – ___ процентов;

6-го разряда – ___ процентов;

7-го разряда – ___ процентов;

8-го разряда – ___ процентов.

Выплату надбавки производить в соответствии с Положением (приложение __).

Примечание.

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

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

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

Примечание.

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

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

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

Примечание.

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

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

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

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

водителям 2-го класса – __ процентов тарифного оклада;

водителям 1-го класса – __ процентов тарифного оклада.

Примечание.

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

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

30. Оплату труда за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни производить в соответствии с действующим законодательством (статья 69 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

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

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

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

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

33. Премирование работников производить в соответствии с положениями (приложение __) и др.

Примечание.

1 июня 2011 г. утратил силу Декрет Президента Республики Беларусь от 23 января 2009 г. № 2 "О стимулировании работников организаций отраслей экономики" (далее – Декрет № 2), которым было предусмотрено нормирование средств, направляемых на выплату премий за производственные результаты и надбавок всех видов при отнесении на

себестоимость продукции, товаров (работ, услуг), включении в затраты, учитываемые при налогообложении и ценообразовании. Это касалось всех организаций независимо от форм собственности (кроме организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями).

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

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

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

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

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

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

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

Вариант.

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

Примечание.

В соответствии с Законом от 29 декабря 1990 г. № 476-XII "Об индексации доходов населения с учетом инфляции" коммерческие организации всех форм собственности вправе индексировать зарплату работников за счет средств, предназначенных на оплату труда, если это предусмотрено коллективными договорами (соглашениями) организации.

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

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

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

36. Повысить удельный вес заработной платы в себестоимости продукции до ___ процентов за счет снижения непроизводительных расходов, связанных с выпуском продукции.

37. Оплата труда учеников, обучающихся по индивидуальной форме обучения, производится в размере тарифной ставки рабочего с повременной оплатой труда 1-го разряда. В период обучения Наниматель выплачивает им также зарплату за выполненную работу по действующим нормам и расценкам.

38. Производить доплату кадровым рабочим, занятым обучением и подготовкой молодых рабочих, в соответствии с Положением (приложение __) или другими локальными нормативными правовыми актами.

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

Примечание.

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

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

Примечание.

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

41. Работникам, направляемым на сельскохозяйственные работы в сельскохозяйственные организации, выплачивать за счет собственных средств ___ процентов их среднего заработка за весь период работы в сельскохозяйственных организациях.

Примечание.

Правительство Республики Беларусь ежегодно принимает постановление, которым определяются меры по подготовке сельскохозяйственных организаций к полевым работам, созданию прочной кормовой базы и уборке урожая, где рекомендовано промышленным и иным организациям выплачивать работникам, направляемым на сельскохозяйственные работы за счет собственных средств взамен суточных и расходов по найму жилого помещения, 75 процентов их среднего заработка по месту основной работы за весь период работы в сельскохозяйственной организации, но не ниже размеров выплат, предусмотренных статьей 95 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также средний заработок за время нахождения в пути.

42. В случае временной нетрудоспособности работника производить доплату из средств Нанимателя до 100 процентов среднего заработка, начиная с первого дня нетрудоспособности.

43. 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.

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

45. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц – ___ и ___ числа каждого месяца. Если дата выплаты приходится на выходной (праздничный) день, то выплату заработной платы производить накануне (статья 73 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

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

48. При увольнении работника все причитающиеся выплаты производить в день увольнения. При невыплате по вине Нанимателя причитающихся работнику сумм за каждый день их задержки выплачивается средний заработок, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам (*статьи 77, 78 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

49. Установить, что условия индивидуальных контрактов по оплате труда не могут быть хуже условий, установленных Договором.

50. Профком обязуется:

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

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

Дополнительные компенсации, гарантии и вознаграждения работникам

Наниматель обязуется устанавливать для работников за счет собственных средств:

51. Вознаграждения, доплаты и выплаты в размере:

51.1. в связи с юбилейной датой со дня рождения – ___ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

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

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

51.4. при вступлении работника в брак – ___ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

51.5. при рождении у работника ребенка – ___ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

51.6. ко Дню защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь – ___ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

51.7. ко Дню женщин – ___ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

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

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

51.10. на удешевление проезда до места работы и обратно – ___ базовые величины в месяц (*за исключением периода трудового отпуска работника*);

51.11. на заготовку овощей – ___ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

51.12. единовременная выплата на оздоровление при предоставлении трудового отпуска – ___ тарифных ставок (должностных окладов) работника (*статья 182 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

51.13. в случае смерти работника оказывать членам его семьи материальную помощь в размере ___ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

51.14. в случае смерти близких родственников работника оказывать ему материальную помощь в размере ___ процентов среднемесячной заработной платы по организации.

52. В целях содействия развитию личных подсобных хозяйств:

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

52.2. выдавать бесплатно ___ кг заготовленного Нанимателем сена, а также выделять участок для сенокоса в размере ___ га;

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

52.4. выделять молодым семьям в кредит корову с первоначальной оплатой ___ процентов ее стоимости с последующим погашением кредита в течение ___ лет;

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

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

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

53.1. выплачивать ежегодно единовременное пособие (материальную помощь) в размере ___ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

53.2. производить доплату за содержание детей в детских дошкольных учреждениях в размере ___ процентов бюджета прожиточного минимума;

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

53.4. выдавать бесплатные путевки для отдыха (оздоровления) детей в каникулярный период;

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

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

Например:

одиноким женщинам;

женщинам в неполных семьях, воспитывающим детей;

одиноким работникам-инвалидам, не имеющим детей.

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

54.1. женщинам при рождении ребенка оказывать единовременную материальную помощь в размере ___ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

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

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

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

54.5. по заявлению матери (отца, опекуна, попечителя), воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования;

54.6. по заявлению матери (отца, опекуна, попечителя), воспитывающей двоих и более детей в возрасте до 16 лет, ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка;

54.7. по заявлению матери (отца, опекуна, попечителя), воспитывающей троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет), предоставлять один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь.

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

54.8. одиноким женщинам (мужчинам) и вдовам (вдовцам), имеющим детей до ___ лет, ежегодно предоставлять на каждого ребенка материальную помощь в размере ___ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

54.9. предоставлять женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста (1–4-е классы), 1 сентября выходной день с сохранением зарплаты;

54.10. 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;

54.11. при предоставлении трудового отпуска многодетной матери выплачивать ей разовое пособие в размере ___ процентов среднемесячной заработной платы по организации на каждого ребенка в возрасте до 14 лет;

54.12. предоставлять женщинам по их заявлению один свободный от работы день в год с сохранением средней заработной платы для прохождения медицинского профилактического осмотра детей;

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

Режим труда и отдыха

Рабочее время, время отдыха работников устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Правилами внутреннего трудового распорядка (*Типовые правила внутреннего трудового распорядка утверждены постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 5 апреля 2000 г. № 46*), иными актами законодательства, а также положениями настоящего раздела Договора.

55. Наниматель обязуется:

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

55.2. установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда ___ часов (*не более 35 часов, статья 113 Трудового кодекса Республики Беларусь; Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени – утвержден постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10 декабря 2007 г. № 170 "О сокращенной продолжительности рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда"*);

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

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

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

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

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

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

работающим в зоне эвакуации (отчуждения) (в связи с повышенным радиоактивным загрязнением территории), в том числе временно направленным или командированным в эти зоны, ___ часов (*не более 35 часов, статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

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

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

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

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

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

55.8. в случае, если работник и Наниматель не смогли договориться о форме компенсации за работу в выходной день, когда привлечение к работе обязательно для работника (*статья 143 Трудового кодекса Республики Беларусь*), работнику предоставляется другой день отдыха с сохранением среднего дневного заработка (*статья 146 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

56. Наниматель обязуется предоставлять работникам следующие виды отпусков:

56.1. трудовые отпуска, в том числе:

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

Примечание.

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

56.1.2. дополнительные отпуска за счет собственных средств Нанимателя:

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

Примечание.

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

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

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

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

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

работники, которым установлено неполное рабочее время:

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

работники при сменном режиме работы;

работники, которым установлен суммированный учет рабочего времени;

работники со сдельной оплатой труда.

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

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

Примечание.

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

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

56.1.3. дополнительные отпуска, относимые к затратам, включаемым в себестоимость продукции (работ, услуг):

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

дополнительный отпуск за особые условия работы.

Примечание.

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

Во исполнение статьи 157 Трудового кодекса Республики Беларусь принято постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008 года №73 "О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы",

регламентирующее порядок и условия предоставления дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы, а также их продолжительность.

56.2. социальные отпуска, в том числе:

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

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

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

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

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

Примечание.

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

при вступлении в брак;

при вступлении в брак детей и близких родственников;

при рождении ребенка;

при организации похорон близких родственников;

в первый день учебного года для родителей, чьи дети идут в I – 4-е классы школы;

при переезде на новое место жительства.

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

Примечание.

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

58. Предоставлять определенным в приложении __ категориям работников трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год ранее, чем через шесть месяцев работы. *(В соответствии со статьей 166 Трудового кодекса Республики Беларусь необходимо предусмотреть случаи, кроме указанных в этой статье, предоставления трудовых отпусков по желанию работника до истечения шести месяцев работы.)*

59. Предоставлять работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального или первого высшего образования по вечерней или заочной форме обучения, в качестве минимальных гарантии, предусмотренные статьями 215 – 216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

60. Предусмотреть помимо перечисленных в пунктах 1 – 3 статьи 164 Трудового кодекса Республики Беларусь периодов, которые приравниваются к фактически отработанному времени и включаются в рабочий год, следующие периоды:

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

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

61. Составить график трудовых отпусков работников не позднее 5 января текущего года *(либо не позднее иной даты, определенной коллективным договором; статья 168 Трудового кодекса Республики Беларусь)*.

62. 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: _____.

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

64. По просьбе работника разделять трудовой отпуск на две и более части. При этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней *(статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь)*.

Примечание.

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

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

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

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

Охрана труда

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

Подготовке предложений по формированию раздела должны предшествовать:

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

обследование рабочих мест с целью выявления опасностей и рисков для здоровья и безопасности работников, изучение состояния и причин производственного травматизма, профессиональной и производственно обусловленной заболеваемости;

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

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

результаты аттестации рабочих мест по условиям труда;

данные паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда;

результаты технических осмотров, освидетельствований, испытаний, экспертизы технического состояния производственных объектов (зданий, сооружений, оборудования, машин, механизмов и др.);

локальные нормативные правовые акты организации по вопросам охраны труда;

требования по охране труда, изложенные в эксплуатационной и ремонтной документации изготовителей оборудования, используемого в организации;

предписания специально уполномоченных государственных органов надзора и контроля, службы охраны труда, представления и рекомендации правовых и технических инспекторов труда, рекомендации общественных инспекторов по охране труда профсоюза;

предложения работников;

решения органов государственного и хозяйственного управления;

результаты анализа несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

результаты анкетных опросов по вопросам улучшения условий труда и повышения безопасности труда среди работников организации.

Наниматель обязуется:

66. Выделить в соответствии с пунктом 15 статьи 226 Трудового кодекса Республики Беларусь 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) в 201__ году ___ млн. рублей (в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда).

67. 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;

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

создать на ___ рабочих местах нормальный температурно-влажностный режим;

обеспечить на всех рабочих местах требуемый уровень нормативной освещенности;

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

снизить на ___ человек численность занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда;

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

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

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

68. 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.

69. 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.

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

71. Осуществлять постоянный контроль за соответствием поступающей для работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты стандартам, ТУ и другой нормативно-технической документации с оформлением, при необходимости, актов и претензий поставщикам, изготовителям.

72. 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.

73. Предусмотреть дополнительное обеспечение отдельных категорий работников (сверх типовых норм) специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты за счет средств организации согласно приложению __.

74. 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.

75. 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.

76. Выплачивать семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законом возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, – единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности.

Примечание.

На практике имеют место случаи, когда члены семьи не могут достичь согласия в определении получателя материальной помощи. В этой ситуации целесообразно вынести данный вопрос на рассмотрение профсоюзного комитета организации, в которой работал погибший работник. Поскольку законодательством не определены какие-либо преимущества одного члена семьи перед другим, решение Профкома может быть принято исходя из информации о социальном статусе семьи (члена семьи) в пользу кого-нибудь одного либо всех совершеннолетних членов семьи в равных долях.

Данный подход может быть закреплён в коллективном договоре, предусматривающем норму о невозможности (при наличии других претендентов) получения рассматриваемой материальной помощи лицами, в отношении которых имеются сведения, свидетельствующие о пренебрежении ими своими семейными и родительскими обязанностями.

Такие нормы коллективного договора не могут рассматриваться как ограничивающие в правах и будут способствовать расходованию денежных средств в соответствии с целями их выдачи (письмо главного правового управления аппарата Совета ФПБ от 3 ноября 2011 г. № 07-09/106).

77. В случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием предоставить работнику с его согласия работу в соответствии с медицинским заключением или обеспечить за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка, а при необходимости – его реабилитацию (*статья 223 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

78. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее __ часов в неделю по согласованному с Профкомом графику для осуществления ими общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда работников, а также освобождают их от работы на время обучения с сохранением на эти периоды среднего заработка.

79. Создать посты экологического контроля в цехах и на участках, где сосредоточены основные источники интенсивных выбросов вредных веществ в окружающую среду (указать цехи, участки).

80. Стороны обязуются:

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

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

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

80.4. оказывать различные виды социальной помощи семьям погибших на производстве, инвалидам труда (надбавки к пенсии, единовременная помощь, выделение бесплатных путевок на санаторно-курортное лечение и т.п.).

81. Профком обязуется:

81.1. осуществлять постоянный общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, трудового законодательства;

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

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

81.4. участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении причин, приведших к гибели, травмам и профессиональным заболеваниям работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим и членам семей погибших;

81.5. оказывать правовую помощь пострадавшим работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, возмещения вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья.

Примечание.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Гарантии занятости

Наниматель обязуется:

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

83. В случае неизбежного кратковременного сокращения объемов производства или его остановки осуществлять следующие упреждающие меры:

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

83.2. не принимать новых работников;

83.3. провести внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников;

83.4. провести временное, с согласия работников, распределение имеющегося объема работ между всеми работниками;

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

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

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

Примечание.

На основании части второй статьи 264 Трудового кодекса Республики Беларусь до решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с медицинским заключением другой работы, более легкой и исключаяющей 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.

85. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, кроме пунктов 2 и 7), а также по основаниям, предусмотренным пунктами 1 – 3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, производить с согласия Профкома.

86. При прекращении трудового договора (контракта) по основаниям пункта 2, пункта 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь с лицами, получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание, Наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка.

87. 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:

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

87.2. родителям в неполных семьях, в семьях, воспитывающих детей-инвалидов, опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, не допускающих нарушений трудовой дисциплины;

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

87.4. работникам, получившим травму или профзаболевание на производстве;

87.5. избранным в состав профсоюзных органов;

87.6. членам комиссии по трудовым спорам;

87.7. работникам, которым до получения права на пенсию по возрасту осталось ___ года.

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

89. После письменного уведомления о предстоящем высвобождении в связи с сокращением работникам по их заявлению предоставляется один свободный от работы день в неделю с сохранением (с *частичным сохранением, без сохранения*) среднего заработка в течение всего срока уведомления. Если работник желает прекратить трудовые отношения до истечения срока уведомления, Наниматель не вправе ему препятствовать.

90. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата размер выходного пособия, предусмотренного законодательством, увеличить на ___ процентов за каждый отработанный работником в организации год.

91. 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.

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

Применение контрактной формы найма

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

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

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

определение размеров дополнительных мер стимулирования труда для каждого конкретного работника;

определение срока продления действующего или вновь заключаемого контракта;

рассмотрение проектов контрактов, предлагаемых к заключению работникам;

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

94.2. решения комиссии являются мотивированными, носят рекомендательный характер и представляются руководителю организации для принятия окончательного решения.

95. Установить следующие минимальные размеры дополнительных мер стимулирования труда:

95.1. повышение тарифной ставки не менее чем на 30 процентов;

95.2. предоставление дополнительного поощрительного отпуска продолжительностью не менее трех дней.

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

97. Обсуждение содержания контракта работника – члена профсоюза производится с участием представителя соответствующего профсоюза (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476, в редакции постановления от 26 октября 2004 г. № 1341).

Примечание..

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

Предлагаются следующие возможные варианты такого участия:

создание совместной комиссии, формируемой из представителей нанимателя и профсоюза, с обязательным участием работника, с которым наниматель намерен заключить, продлить контракт, в работе данной комиссии;

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

обсуждение условий контракта работником с представителем профсоюза (например, с председателем профсоюзной организации, членом профсоюзного комитета) с целью выработки общей позиции и доведения ее до нанимателя.

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

99. Наниматель обязуется заключить контракт с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, продлить либо заключить новый контракт и определить срок его действия:

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

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

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

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

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

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

101. Работнику, не допускающему нарушений трудовой дисциплины, Наниматель обязан продлить контракт до истечения максимального срока контракта.

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

Примечание.

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

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

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

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

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

103. В случае продления контракта работника более двух раз Наниматель предлагает такому работнику заключить бессрочный трудовой договор.

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

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

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

по состоянию здоровья (по медицинскому заключению);

в связи с изменением семейного положения;

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

приглашение на более высокооплачиваемую работу с более благоприятными условиями труда;

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

избрания на выборную должность;

зачисления на учебу в учебное заведение;

в случаях, предусмотренных законодательством.

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

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

Наниматель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

Наниматель обязуется:

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

через УКС исполкома – ___ кв. метров;

хозяйственным способом – ___ кв. метров;

кооперативного жилья – ___ кв. метров;

долевым участием с другими организациями – ___ кв. метров;

КИЗ – ___ кв. метров.

114. Построить (продолжить строительство) общежитие на ___ мест, дом для малосемейных на ___ квартир.

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

116. Оказывать материальную помощь работникам, проживающим в жилых помещениях государственного жилищного фонда по договору поднайма жилого помещения или жилых помещениях частного жилищного фонда по договору найма жилого помещения, при составе семьи до 3 чел. – ___ минимальных заработных плат, при составе семьи более 3 чел. – ___ минимальных заработных плат.

117. Выдавать беспроцентные ссуды индивидуальным застройщикам, членам жилищно-строительных кооперативов, КИЗ, а также работникам, приобретающим (выкупающим) жилье в собственность.

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

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

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

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

Примечание.

Согласно статье 54 Жилищного кодекса Республики Беларусь государственные организации, имеющие жилищный фонд и осуществляющие жилищное строительство, предоставляют своим работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий, жилые помещения в соответствии с Жилищным кодексом Республики Беларусь и коллективными договорами. В связи с этим к коллективному договору необходимо разработать отдельное положение по обеспечению жилой площадью работников данной организации.

В положении необходимо предусмотреть условия принятия на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий, какие очереди будут вестись в организации (общая, на получение жилой площади в первую очередь, вне очереди).

Определить категории работников, которые будут иметь право на получение жилой площади по этим очередям, порядок и условия предоставления жилой площади работникам организации (по договору найма с частичной или полной оплатой и т.д.). Установить, какой процент жилой площади из подлежащей распределению направить на общую и льготные очереди.

Вопросы быта

Наниматель и Профком обязуются:

122. Выделять денежные средства на удешевление стоимости питания в размере ____ (млн. рублей, процентов стоимости).

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

124. Выделить ____ млн. рублей на оснащение столовой (буфета, кафе, других мест общественного питания), оборудование комнат приема пищи.

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

126. Оказать помощь садоводческому товариществу в сумме ____ тыс. рублей для выполнения работ по водо-, энергообеспечению, благоустройству подъездных дорог и территорий.

127. Обеспечить следующие меры по расширению подсобного хозяйства: _____.

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

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

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

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

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

Примечание.

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, коммунальных услуг и др.);

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

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

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

для ускорения обслуживания работников внедрять талонную, кредитную системы расчетов;

организовывать (при необходимости) специальное и диетическое питание работников;

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

Медицинское обслуживание.

Организация отдыха и санаторно-курортного лечения.

Дополнительное пенсионное страхование

Наниматель обязуется:

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

134. Для круглогодичного оздоровления часто и длительно болеющих и ослабленных детей работников выделить ___ млн. рублей на создание группы санаторного типа в детском дошкольном учреждении.

135. Заключить договоры с _____ (указать наименование учреждения здравоохранения) на медицинское обслуживание работников, проведение профосмотров, оказание дополнительной сверхустановленной медицинской помощи работникам, выделив на эти цели ____ млн. рублей.

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

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

138. Приобрести ____ путевок за счет собственных средств:

в санатории – ____ шт.;

профилактории и дома отдыха – ____ шт.;

детские оздоровительные лагеря – ____ шт.;

выделить на эти цели ____ млн. рублей.

139. Совместно с Профкомом:

139.1. организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению;

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

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

139.4. выделить ____ млн. рублей на увеличение размера оплаты труда работников детских оздоровительных лагерей.

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

141. Осуществлять дополнительное пенсионное страхование.

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:

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

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

144. 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).

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

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

147. Производить ежемесячную доплату молодым специалистам, распределенным на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным Нанимателем жилыми помещениями, молодым семьям с целью компенсации расходов за наем жилья в размере ___ минимальных заработных плат.

148. Профком обязуется:

осуществлять контроль за соблюдением законодательства, регулирующего труд молодежи;

способствовать улучшению жилищных условий молодежи;

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

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

Стороны обязуются:

149. Оказывать систематическую (*не реже ___ раз в год*) материальную помощь состоящим на профсоюзном учете работникам, прекратившим трудовые отношения с Нанимателем, в связи с достижением пенсионного возраста либо в силу полученных в организации производственной травмы или профессионального

заболевания (далее – бывшие работники), в размере ____ минимальных заработных плат.

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

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

152. Выделять путевки на санаторно-курортное лечение бесплатно или по льготной стоимости.

153. Оказывать материальную помощь семьям в случае смерти бывших работников организации в размере _____ тыс. рублей.

154. Оформлять бесплатную или льготную подписку на многотиражную заводскую или отраслевую газету, газету "Беларускі Час".

Культурно-массовая, физкультурно-оздоровительная и спортивная работа

Наниматель обязуется:

155. Отчислять денежные средства (паевой взнос) профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и развития национальной культуры, на иные социально значимые цели в размере ____ процентов (не менее 0,15 процента) от фонда заработной платы.

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

157. Профинансировать приобретение:

спортивного инвентаря – _____ тыс. рублей;

музыкальных инструментов и аппаратуры – _____ тыс. рублей;

сценической и спортивной одежды, обуви – _____ тыс. рублей;

подписку на периодические издания – _____ тыс. рублей;

пополнение книжного фонда библиотеки – _____ тыс. рублей.

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

159. Оказывать финансовую поддержку коллективам любительского художественного творчества, имеющим звание "заслуженный", наименования "народный" и "образцовый", независимо от их ведомственной принадлежности, в размере _____ млн. рублей.

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

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

162. Профком способствует организации работы подведомственных культурно-просветительных учреждений и спортивных сооружений, выделяет из профсоюзного бюджета _____ млн. рублей на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

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

Обеспечение правовых гарантий деятельности Профкома и профсоюзного актива

Наниматель обязуется:

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

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

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

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

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

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

Профсоюзному активу предоставляются следующие гарантии:

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

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

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

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

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

170.5. привлечение к дисциплинарной ответственности работников, уполномоченных на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе об охране труда, на участие в создаваемых в организации комиссиях по коллективным переговорам, рассмотрению трудовых споров, примирительных комиссиях, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого указанные работники являются.

171. Членам профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, общественным инспекторам по охране труда предоставляется возможность (время) участвовать в работе этих органов, а также в профсоюзной учебе.

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

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

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

172.3. зачет времени работы в профсоюзе в трудовой стаж;

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

Заключительные положения

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

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

175. Наниматель (Профком) знакомит всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора, изменениями и дополнениями, внесенными в него.

Контроль за исполнением коллективного договора

176. Контроль за исполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за исполнением Договора.

177. При осуществлении контроля Стороны обязаны представлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

178. Ежеквартально, не позднее ___ числа, следующего за отчетным кварталом месяца, рассматривать ход выполнения Договора на расширенных заседаниях Профкома с участием Нанимателя.

Порядок разрешения коллективных трудовых споров

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

180. В состав комиссии входят:

от Нанимателя

1. _____
(Ф.И.О., должность)

2. _____

от Профкома

1. _____
(Ф.И.О., должность)

2. _____

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

181. На время участия в работе примирительной комиссии за ее членами сохранить место работы (должность) и среднюю заработную плату.

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

183. Порядок формирования и работы примирительной комиссии осуществить в соответствии со статьями 380 и 381 Трудового кодекса Республики Беларусь, Положением о нейтральном члене примирительной комиссии, утвержденным постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 3 октября 2003 г. № 23.

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

185. Наниматель предоставляет помещение на период работы примирительной комиссии, обеспечивает ее членов необходимыми

техническими средствами связи, канцелярскими принадлежностями, соответствующей нормативной правовой документацией.

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

Примечание.

Примирительная комиссия формируется в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора (отказ от удовлетворения всех или части предъявленных требований или неуведомление о решении по предъявленным требованиям в десятидневный срок) на равноправной основе в зависимости от масштаба и сложности выдвигаемых требований. В состав комиссии включаются не менее двух представителей от каждой Стороны из числа определенных коллективным договором членов комиссии.

Избирать нейтрального члена комиссии рекомендуется из числа трудовых арбитров Республики Беларусь, не работающих у данного нанимателя и не являющихся членами данного профсоюза.

Коллективный договор подписан

"__" _____ 201__ г.

Руководитель организации

(Ф.И.О.)

Председатель профсоюзного комитета

(Ф.И.О.)

Примечание.

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

Нормативные правовые акты, используемые при разработке коллективных договоров

1. Генеральное, отраслевое, тарифное, местное соглашения.
2. Декрет Президента Республики Беларусь 20 марта 1998 г. № 3 "О приватизации государственной собственности в Республике Беларусь".
3. Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины".
4. Жилищный кодекс Республики Беларусь.
5. Закон Республики Беларусь "О занятости населения Республики Беларусь".
6. Закон Республики Беларусь "О приватизации государственного имущества и преобразовании государственных унитарных предприятий в открытые акционерные общества".
7. Закон Республики Беларусь "О профессиональных союзах".
8. Закон Республики Беларусь "О формировании и использовании минимального потребительского бюджета".
9. Закон Республики Беларусь "Об индексации доходов населения с учетом инфляции".
10. Закон Республики Беларусь "Об охране труда".
11. Закон Республики Беларусь "Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы".
12. Инструкция по проведению паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 4 февраля 2004 г. № 11.
13. Концепция развития системы социального партнерства в Республике Беларусь и Программа мер по ее реализации, одобренные на заседании Национального совета по трудовым и социальным вопросам 12 марта 1997 г. (протокол № 11/42).
14. Перечень вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или равноценных пищевых продуктов, утвержденный постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 19 марта 2002 г. № 34/12.
15. Письмо Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 14 мая 2011 г. № 03-03-14/2251П "О порядке определения размера доплаты до минимальной заработной платы".
16. Положение о нейтральном члене примирительной комиссии, утвержденное постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 3 октября 2003 г. № 23.

17. Положение о планировании и разработке мероприятий по охране труда, утвержденное постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 23 октября 2000 г. № 136.

18. Порядок участия профсоюзов в расследовании несчастных случаев на производстве, утвержденный постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 31 мая 2007 г. № 80.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

33. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10 декабря 2007 г. № 170 "О сокращенной продолжительности рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда".

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

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

36. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15 июня 2009 г. № 73 "О принятии Рекомендаций по совершенствованию состава заработной платы работников коммерческих организаций путем увеличения доли оплаты труда по тарифным ставкам (окладам)".

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

50. Трудовой кодекс Республики Беларусь.

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

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

53. Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 (ред. от 31.03.2010) "О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29".

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

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

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

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

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

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