



**БЕЛОРУССКИЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ ЛЕСА
И ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ**

МАКЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

(в помощь профсоюзному активу)

**Минск
2022**

Макет коллективного договора подготовлен специалистами Белорусского профсоюза работников леса и природопользования с учетом положений Генерального, отраслевых тарифных соглашений на 2022-2024 годы, а также изменений в законодательных и нормативных правовых актах.

Макет коллективного договора подготовлен с целью оказания помощи профсоюзному активу при разработке коллективного договора – как главного инструмента защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов работников.

Макет может быть использован как основа для разработки коллективного договора организациями любых форм собственности.

Напоминаем: обязательства и гарантии, содержащиеся в отраслевых тарифных соглашениях, являются минимальными, отражаются в установленном порядке в коллективных договорах и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками _____, (наименование юридического лица) являющимися членами _____ Белорусского профессионального союза работников леса и природопользования, от имени которых выступает председатель первичной профсоюзной организации для *малочисленной организации – профорганизатор* _____ и _____ (Ф.И.О.) _____ (наименование юридического лица) (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя _____ (занимаемая должность, Ф.И.О.).

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

1.3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения организации и надлежащего уровня оплаты труда работников, соответствующего текущему индексу цен и стоимости жизни, продуктивной занятости работников, безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений.

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

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

Стороны признают, что обязательства и гарантии, включенные в отраслевое тарифное соглашение, являются минимальными и нормы Договора не могут содержать положений, ухудшающих трудовые и социальные условия, предусмотренные для работников отраслевым тарифным соглашением.

1.6. Условия Договора распространяются на Нанимателя (руководителя организации), если иное не установлено законодательством, работников

Директор _____
наименование организации

_____ Е.М. Герасимович

Председатель первичной профсоюзной организации _____
наименование организации

_____ А.В. Сечко*

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

организации, от имени которых он заключен, а также на работников, освобожденных от работы вследствие избрания на выборные должности в первичную профсоюзную организацию, действующую у Нанимателя.

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

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

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

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

Положения Договора, установленные сверх законодательства (улучшающие положение работников по сравнению с законодательством), в том числе о выплатах всех видов материальной помощи, выходных пособий, доплат, а также об условии по ограниченной материальной ответственности и иных льготах, гарантиях, компенсациях, подарках, выплатах, предусмотренных коллективным договором, применяются только для членов Профсоюза, от имени которых заключался коллективный договор.

На вновь принятых работников – членов профсоюза, от имени которых коллективный договор не заключался, условия коллективного договора будут распространяться при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме.

Распространение действия положений коллективного договора, предусматривающих дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии, компенсации, выплаты социального характера, на работников, от имени которых он не заключался (не членов профсоюза, в том числе вновь принятых), производится согласно следующей процедуре:

первый этап – выражение письменного согласия работника на распространение на него действия коллективного договора путем подачи заявлений соответствующего содержания в адреса сторон;

второй этап – рассмотрение заявлений сторонами и последующее вынесение совместного решения о распространении сферы действия коллективного договора на данных работников.

В случае, если Стороны, либо одна из Сторон, не приняли положительного решения по заявлению работника, то на такого работника положения Договора, содержащиеся в пунктах _____ (установленные сверх законодательства) не распространяются.

В случае утраты работником профсоюзного членства в период действия Договора, дальнейшее распространение его положений, за исключением указанных

в части второй статьи 365 ТК, осуществляется в порядке, предусмотренном для работников, от имени которых Договор не заключался.

Работники организации, не являющиеся членами профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту прав и интересов, а также выплаты из профсоюзного бюджета, предоставляемые профсоюзной организацией по обязательствам, принятым на себя коллективным договором.

Все работники, в том числе впервые принятые, должны быть ознакомлены нанимателем с коллективным договором.

Примечание

Согласно части 3 ст. 365 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее ТК) стороны вправе самостоятельно определить в коллективном договоре порядок и условия распространения действия положений коллективного договора, предусматривающих дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии, компенсации, выплаты социального характера, на работников от имени которых коллективный договор не заключался.

Необходимо отразить в коллективном договоре, если он распространяется на бывших работников Нанимателя.

Условия и порядок распространения норм коллективного договора на работников может быть изложен в приложении к коллективному договору см. приложение).

1.7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию сторон.

Примечание

Изменения и дополнения в Договор вносятся в соответствии со статьей 372 ТК по взаимному согласию сторон в порядке определенным Трудовым кодексом и коллективным договором: проведение коллективных переговоров по проекту изменений и дополнений к коллективному договору, обсуждение в коллективе с последующим вынесением вопроса на профсоюзное собрание (конференцию) и др. Рекомендуется порядок принятия коллективного договора и изменений и дополнений к нему четко определить в коллективном договоре.

***Например:** Проект нового Договора разрабатывается с учетом предложений, поступивших от подразделений. Порядок обсуждения проекта Договора определяется Сторонами на заседании комиссии по коллективным переговорам. После обсуждения проекта Договора комиссией по коллективным переговорам он подлежит одобрению на профсоюзном собрании (конференции). Предварительно проект Договора рассылается в подразделения для ознакомления не позднее чем за 2 недели до профсоюзного собрания (конференции).*

Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению Сторон в порядке, аналогичном порядку заключения настоящего Договора. Изменения и дополнения вносятся путем подписания дополнительного соглашения после обсуждения проекта изменений и дополнений на совместном заседании Нанимателя и Профкома либо на профсоюзном собрании (конференции) (если

не достигнуто соглашение на совместном заседании).

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

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

1.10. Стороны обязуются:

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

равноправие;

соблюдение норм законодательства;

полномочность принятия обязательств;

добровольность принятия обязательств;

учет реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

обязательность выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;

взаимное информирование об изменении ситуации;

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

1.10.3. не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры;

1.10.4. 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;

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

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

1.11. Временное приостановление действия отдельных пунктов Договора по причинам экономического, производственного, организационного характера Нанимателем производится по согласованию с Профкомом (на срок до 3 месяцев), либо по согласованию Конференции (на срок свыше 3 месяцев).

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

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

Примечание

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

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

Профком рассматривает ходатайство в срок не позднее 2-х дней и принимает решение о вынесении вопроса на комиссию по коллективным переговорам (при необходимости выдвигает в комиссию представителей от профсоюза).

Комиссия по коллективным переговорам рассматривает вопрос о приостановлении отдельных положений коллективного договора, принимает решение и оформляет совместным протоколом.

Решение комиссии о приостановлении отдельных норм коллективного договора выносится на совместное заседание представителей нанимателя и профсоюзного комитета, если нормы приостанавливаются на срок менее 3 месяцев и на собрание (конференцию), если нормы приостанавливаются на больший срок.

Оформляется дополнительное соглашение к коллективному договору, в котором конкретно прописываются сроки, на которые приостанавливается действие отдельных норм и определяется порядок их возобновления и механизм компенсации недополученных работниками сумм за период приостановки, при наличии в будущем необходимых для этого средств. Дополнительное соглашение к коллективному договору подписывается нанимателем (лицом, уполномоченным нанимателем) и председателем первичной профсоюзной организации. Дополнительное соглашение подлежит регистрации в соответствующем распорядительном или исполнительном органе.

При инициировании нанимателями приостановления отдельных положений коллективных договоров необходимо обеспечить:

- участие представителя вышестоящей профсоюзной организации;*
- получения от нанимателя исчерпывающей информации (в том числе*

документально подтвержденной) о своем финансово-экономическом положении (бухгалтерская, статистическая отчетность и т. п.) и перспективах его улучшения (бизнес-планы, договоры и т.п.);

- определение порядка возобновления действия положений коллективного договора, в том числе не допускать исключения положений из коллективных договоров, а приостанавливать их действие только на определенный период времени;

В соответствии с пунктом 55.43 Генерального соглашения между правительством Республики Беларусь, Республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы (продлено на 2022-2024 годы) рекомендуется включать в коллективные договоры порядок исполнения положений коллективного договора, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством или сверх размеров, предусмотренных законодательством, в случае невозможности их реализации в срок, определенный коллективным договором, по причинам экономического, производственного, организационного характера.

В случае ходатайства нанимателя о приостановлении отдельных норм коллективного договора председатель первичной профсоюзной организации в день получения ходатайства информирует областной и республиканский комитет отраслевого профсоюза.

1.12. Договор вступает в силу с «___»_____20__ г. (с момента подписания или иного дня, установленного Сторонами) и действует до «___»_____20__ г. (указывается срок не менее одного года и не более трех лет) (или заключения нового коллективного договора), но не более шести месяце после окончания срока его действия.

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

Примечание

Согласно ст. 367 ТК коллективный договор заключается на срок, который определяют стороны, но не менее одного года и не более трёх лет. С согласия сторон действие коллективного договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия коллективного договора оформляется дополнительным соглашением.

1.13. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в течение двух недель (при необходимости указывается иной срок) со дня подписания в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

Примечание

Для регистрации коллективного договора представляются документы, согласно статьи 371 ТК.

1.14. Копия подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде организации для постоянного свободного ознакомления с ним

работников.

РАЗДЕЛ II. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Признавая, что развитие и укрепление экономического потенциала организации является основой для повышения доходов работников и отвечает взаимным интересам, Стороны обязуются добиваться увеличения объемов выпускаемой продукции и повышения ее качества, роста производительности труда, осуществления модернизации и технического перевооружения производства, совершенствования маркетинга, эффективного использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов.

2.2. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

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

2.2.5. обеспечить в 202_ г. получение прибыли в размере не менее ___ рублей;

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

2.2.7. обеспечить рентабельность выпускаемой продукции не менее ___%;

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

2.3. Работники обязуются:

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

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

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

2.5. Стороны обязуются:

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

содействовать рациональному использованию топливно-энергетических и материальных ресурсов.

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

РАЗДЕЛ III. ОПЛАТА ТРУДА

Заработная плата состоит из двух частей:

- постоянной тарифной (включает размер тарифной ставки (тарифного оклада), оклада (в бюджетных организациях));
- переменной надтарифной (включает компенсирующие и стимулирующие выплаты).

Примечание

Оплата труда работников в коммерческих организациях.

Оплата труда работников в коммерческой организации может осуществляться:

1) на основе тарифной сетки.

В соответствии с законодательством о труде не обязательно для всех работников одной коммерческой организации должны действовать единые условия оплаты труда. В одной организации для оплаты труда некоторых работников может применяться тарифная сетка, а для других устанавливаться персональные тарифные ставки (тарифные оклады);

2) без применения тарифной сетки:

- с установлением персональных тарифных ставок (тарифных окладов);
- с применением гибких систем оплаты труда, которые разрабатываются с учетом специфики и видов деятельности организации, ее структурных подразделений, особенностей трудовых и производственных процессов, организационной структуры, численности работников, других факторов и должны способствовать усилению заинтересованности как конкретного работника, так и коллективов работников в конечных результатах деятельности организации, в том числе в получении прибыли, в выполнении показателей социально-экономического развития организации, и гибко реагировать на их изменение.

При осуществлении оплаты труда работников на основе тарифной сетки оплата труда производится на основе тарифных ставок (тарифных окладов), определяемых коллективным договором, соглашением или нанимателем.

В связи с отменой с 1 января 2020 г. Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (далее – ЕТС) в коммерческих организациях, использовавших ее, не должно быть ссылки на ЕТС.

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

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

Важно!

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

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

Тарифная ставка первого разряда – величина, используемая при исчислении тарифных ставок (тарифных окладов) работников организаций при применении тарифной системы оплаты труда на основании тарифной сетки;

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

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

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

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

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

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

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

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

Оплата труда работников бюджетных организаций.

Оплату труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (далее – **бюджетные организации**) регулируют следующие основные нормативные правовые акты:

- Указ Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее - Указ от 18.01.2019 № 27);

- ТК (в частности, ст. 56, 60, ч. 3 ст. 61, абз. 3 ч. 1 и ч. 2 п. 3 ч. 1 ст. 261-2);

- постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31 марта 2022 г. N 194 «О размерах базовой ставки»;

- постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28.февраля 2019 № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»;

- постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14 июня 2014 г. N 575 «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда»;

- постановление Совета Министров Республики Беларусь от 16 июня 2014г. N 583 «Об установлении размера доплаты за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни»;

- постановления Министерства труда и соцзащиты от 3 апреля 2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»;

- постановления Министерства труда и соцзащиты от 31 мая 2019 г. № 23 «Об оплате труда работников»;

- отраслевые нормативные правовые акты, регулирующие отраслевые особенности в оплате труда:

- постановление Минлесхоза от 18 января 2021 г. № 2 «Об установлении

перечня, размеров и порядка осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат», постановление Министерства природных ресурсов и охраны окружающей среды Республики Беларусь от 18 января 2021 г. № 1 «Об установлении перечня размеров и порядка осуществления стимулирующих выплат».

В соответствии с Указом № 27 с 1 января 2020 года оплата труда работников бюджетных организаций производится на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку и 18-разрядную тарифную сетку (установлена постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2019 N 138).

Оплата труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, производится на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку и тарифную сетку (ч. 2 и 3 ст. 61 ТК).

Заработная плата работников бюджетных организаций состоит из оклада, стимулирующих и компенсирующих выплат.

Стимулирующие выплаты - это выплаты, направленные на улучшение качественно-количественных показателей труда. Они служат для повышения уровня мотивации работника, в том числе через поощрение его за достигнутые результаты.

К стимулирующим выплатам относятся надбавки и премии.

Надбавки устанавливаются в соответствии с законодательными актами и отраслевыми нормативными правовыми актами (например, надбавка за работу на условиях контрактной формы найма, надбавка за стаж работы в бюджетных организациях (а для работников лесного хозяйства - за стаж работы в отрасли), надбавка молодым специалистам и другие).

Компенсирующие выплаты - выплаты, которые производятся работнику с целью компенсировать какие-либо неблагоприятные факторы, связанные с его трудовой деятельностью или каким-то образом осложняющие ее.

К компенсирующим выплатам относятся доплаты (например, доплаты за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные, выходные дни, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.);

Наниматель обязуется:

3.1. Все вопросы установления и изменения форм, систем и размеров оплаты труда работников, в том числе **стимулирующих и компенсирующих выплат**, порядок и размеры осуществления единовременной выплаты на оздоровление, оказания материальной помощи, индексации заработной платы, а также использования прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, решать **по согласованию** с Профкомом в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение к коллективному договору № __).

Примечание

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

В коллективный договор в качестве приложений необходимо включить все локальные акты, регулирующие вопросы трудовых и социально-экономических отношений между нанимателем и работниками (Положение о порядке осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат, Положение о премировании, Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оказании материальной помощи и др.).

3.2. Обеспечить выплату работникам заработной платы в размере не ниже минимальной заработной платы (месячной и часовой), установленной в соответствии с законодательством за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора.

Примечание

Минимальная заработная плата (далее - МЗП) - это государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда (ст. 59 ТК).

Правовая основа установления и порядка повышения размера МЗП определена Законом Республики Беларусь от 17.07.2002 № 124 - 3 "Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы"(далее - Закон №124 - 3).

Месячная МЗП - установленный законодательством низший размер оплаты труда работников за календарный месяц. Применяется при оплате труда на основе месячных тарифных ставок (тарифных окладов), окладов, должностных окладов (абз. 3 ст. 1, ч. 1 ст. 4 Закона N 124-3).

Внимание!

С 1 января 2022 г. месячная МЗП установлена в размере 457 руб.

Советом Министров Республики Беларусь ежегодно с 1 января устанавливается только размер месячной МЗП.

Размер часовой МЗП в соответствии со статьей 5 Закона № 124 – 3 определяется нанимателем путем деления размера месячной МЗП на соотношение расчетной нормы рабочего времени календарного года, установленной для соответствующих категорий работников нанимателем в соответствии с законодательством о труде, и количества месяцев календарного года, а также изменяется нанимателем при изменении размера месячной МЗП, в том числе в связи с индексацией месячной МЗП.

В течение года месячная МЗП подлежит индексации в порядке, предусмотренном для индексации доходов, полученных из бюджетных источников, в соответствии с законодательством об индексации доходов населения с учетом инфляции (ч. 5 ст. 4 Закона №124-3).

Коммерческие организации коллективным договором могут предусмотреть более высокий размер МЗП исходя из своих финансовых

возможностей.

Заработная плата, начисленная с учетом стимулирующих выплат работнику, выполнившему нормы труда и отработавшему определенную месячную норму времени при нормальных условиях труда, не может быть ниже установленного размера месячной МЗП. Если начисленная работнику заработная плата составит меньше размера МЗП, то наниматель обязан произвести доплату до её уровня.

Перечень выплат компенсирующего характера и выплат, не связанных с выполнением работником обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора, не учитываемых в размере начисленной заработной платы работника при определении доплаты до размера МЗП (месячной и часовой), устанавливается республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области оплаты труда (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.07.2014 № 68).

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

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

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

Примечание

Система оплаты труда – это механизм начисления заработной платы, обеспечивающий учет количества труда, затраченного работниками.

К основным системам оплаты труда относят: повременную, сдельную, а также их производные варианты (повременно-премиальную, сдельно-премиальную и др.).

Повременная оплата труда – система оплаты труда, при которой величина заработка работника зависит от фактически отработанного им времени и его тарифного оклада (тарифной ставки, оклада).

Сдельная оплата труда – система оплаты труда, при которой заработок зависит от количества произведенных единиц продукции с учетом их качества, сложности и условий труда. То есть, заработная плата устанавливается на основе сдельных расценок за единицу произведенной продукции, товаров (работ, услуг).

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

(подпункт 55.6 пункта 55 Генерального соглашения между

Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы (продлено на 2022-2024 годы)).

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

Примечание

В соответствии со статьей 63 ТК формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе стимулирующие и компенсирующие выплаты, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов и трудового договора.

Формы, системы и размеры оплаты труда государственных служащих устанавливаются законодательством.

Формы и системы оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, устанавливаются нанимателем, а размеры оплаты труда - законодательством.

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

3.7. Для работников коммерческой деятельности установить тарифную ставку 1-го разряда в размере ___ рублей. Применять ее как основу для дифференциации оплаты труда по профессионально-квалификационным группам работников (статья 61 ТК).

Примечание

Тарифная ставка первого разряда - это начальная точка, от которой вычисляется размер заработной платы каждого разряда.

Коммерческие организации самостоятельно определяют размер тарифной ставки первого разряда. Количество тарифных ставок первого разряда в организации нормативно не ограничено и определяется только решением нанимателя. Установление (изменение) ставки первого разряда осуществляется путем издания приказа (распоряжения) по согласованию с Профкомом.

3.8. Производить в течение года повышение тарифной ставки первого разряда в зависимости от эффективности хозяйствования и в пределах имеющихся финансовых возможностей (п. 2.2 Указа Президента Республики Беларусь от 10.05.2011 № 181).

Примечание

Субъекты хозяйствования всех форм собственности, имеющие задолженность по заработной плате и (или) обязательным страховым взносам в Фонд соцзащиты населения Минтруда и соцзащиты РБ, не могут

повышать тарифные ставки, должностные оклады, действующие размеры премий, надбавки и доплаты в период до погашения задолженности (пункт 3 постановления Совмина РБ от 24.12. 1998 г. № 1972).

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

Важно!

Для руководителей, специалистов и служащих бюджетных организаций перечень, размеры и порядок осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат устанавливаются в соответствии с законодательством о труде, нормативными правовыми актами министерств, коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Постановлением Министерства лесного хозяйства Республики Беларусь от 18.01.2021 №2 утверждена Инструкция о размерах и порядке осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам организаций бюджетной деятельности. Постановлением Министерства природных ресурсов и охраны окружающей среды от 18.01.2021 №1 утверждена Инструкция о порядке и размерах осуществления стимулирующих выплат работникам бюджетных организаций.

3.10. Наниматель устанавливает следующие стимулирующие выплаты:

для работников коммерческих организаций:

3.10.1. ежемесячные надбавки за стаж работы.

Размеры надбавок и порядок исчисления стажа определять в соответствии с Положением об оплате труда (приложение № ____).

К примеру:

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;

Примечание

Коммерческие организации могут устанавливать работникам надбавки за стаж в размерах, определенных коллективным договором или другими локальными правовыми актами (ст. 63 ТК РБ).

В коллективном договоре может быть предусмотрена возможность включения в стаж периодов работы в других организациях отраслевой принадлежности и время работы на выборных должностях в государственных и профсоюзных органах.

По решению сторон коллективного договора в стаж работы могут быть засчитаны периоды работы в организациях независимо от формы собственности, характер работы в которых аналогичен работе, выполняемой в организации, на должности.

Все особенности исчисления стажа для выплаты надбавки

рекомендуется конкретизировать в Положении.

В соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 261-2 ТК наниматель при заключении контракта с работником устанавливает ему дополнительные меры стимулирования труда, в том числе повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не более чем на 50 процентов.

Для работников бюджетных организаций

Работникам бюджетных организаций может устанавливаться надбавка за стаж работы в бюджетных организациях (подп. 3.1 п. 3 Постановления 13). Ее размер зависит от стажа работы работника в бюджетных организациях (п. 2 Указа N 27). Порядок определения стажа для установления данной надбавки определен п. 4-11 Постановления 13.

Указом № 27 с 1 января 2020 года за стаж работы в бюджетных организациях выплачивается надбавка в процентах от базовой ставки. Надбавка устанавливается в зависимости от стажа работы: 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 и определяется по формуле: Надбавка за стаж = Базовая ставка \times Размер надбавки (%).

Это означает, что независимо от оклада и должности работники одинаковой стажевой группы будут получать одинаковую надбавку за стаж.

Выплата надбавки за стаж работы в бюджетных организациях работникам с неполным рабочим временем производится пропорционально отработанному времени (при повременной форме оплаты труда) или в зависимости от выработки (при сдельной форме оплаты труда) (п. 12 Постановления № 13).

Работникам бюджетных организаций, с которыми заключены контракты, в качестве дополнительной меры стимулирования труда устанавливается надбавка за работу по контракту – не более 50 процентов оклада (абз. 3 ч. 1 п. 3 ч. 1 ст. 261-2 ТК).

Размер указанной надбавки устанавливается (изменяется) в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год. При этом уменьшение ее размера осуществляется в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 32 ТК (ч. 2 п. 3 ч. 1 ст. 261-2 ТК) (изменение существенных условий труда).

Важно!

В организациях, подчиненных Минлесхозу, работникам бюджетной деятельности с 18 января 2021 г. установлена надбавка за стаж работы в отрасли в следующих размерах:

- до 5 лет – 25 процентов;
- от 5 до 10 лет – 40 процентов оклада;
- от 10 до 15 лет – 55 процентов оклада;
- от 15 до 20 лет – 70 процентов оклада;
- от 20 до 30 лет – 85 процентов оклада;

от 30 и выше – 100 процентов оклада.

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

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

Примечание:

В бюджетных организациях перечень, размеры и порядок осуществления стимулирующих выплат устанавливаются нормативными правовыми актами соответствующих министерств, коллективным договором.

К примеру, работникам организаций, подчиненных Минлесхозу, в соответствии с пунктом 5 Инструкции, устанавливаются следующие виды надбавок:

за высокие производственные достижения в труде, а также за выполнение особо важной (срочной) работы в размере 150 процентов суммы окладов работников организации;

за особенности профессиональной деятельности в размере 100 процентов суммы окладов работников организации;

за руководство и (или) обеспечение надлежащего санитарного состояния участков лесного фонда, включая уборку отходов и иные мероприятия, в размере 50 процентов суммы окладов работников организации;

за характер труда по профессиям рабочих и лесникам устанавливается в размере 250 процентов суммы окладов работников организации;

за работу в зонах радиоактивного загрязнения, плотность которых свыше 5 Ки/кв.км составляет не менее 40 процентов от общей площади, в размере 25 процентов оклада;

Конкретный размер и критерии установления надбавок по четырем первым основаниям, и порядок осуществления их выплаты конкретному работнику определяется руководителем организации по согласованию с профсоюзом.

Пунктом 7 Инструкции предусмотрена надбавка для молодых специалистов в размере 10 процентов оклада.

Пунктом 8 Инструкции работникам организаций устанавливается доплата за особые, тяжелые, сложные и напряженные условия работы – предельный размер направляемых средств 50 процентов суммы окладов работников организации.

Конкретный размер доплаты и порядок осуществления её выплаты определяется в соответствии с Положением, утвержденным Нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Коммерческие организации всех форм собственности могут устанавливать водителям надбавки за классность, если это предусмотрено коллективным договором или другими локальными правовыми актами (ст. 63

ТК РБ).

В соответствии с выпуском 52 Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 25 ноября 2003 г. № 147, порядок и условия присвоения (повышения или снижения) классов водителям автомобилей определяются нанимателем в локальном правовом акте.

3.10.3. водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов ежемесячные надбавки за классность:

водителям 2-го класса - ____ %;

водителям 1-го класса - ____ %.

Коммерческие организации могут устанавливать рабочим надбавки за профессиональное мастерство в тех размерах, которые определены коллективным договором или другими локальными актами (ст. 63 ТК РБ).

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

3-го разряда - ____ %;

4-го разряда - ____ %;

5-го разряда - ____ %;

6-го разряда - ____ %;

7-го разряда - ____ %;

8-го разряда - ____ %.

Выплату надбавки производить в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № ____).

3.11. Наниматель устанавливает следующие компенсирующие выплаты:

3.11.1. доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от класса и степени вредности условий труда, установленных при аттестации рабочих мест в размерах, согласно приложению к постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 14.06.2014 № 575 "О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда" (далее - постановление № 575).

Примечание:

Право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда имеют работники, занятые полный рабочий день на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест по условиям труда. Компенсация предоставляется работникам за дни занятости выполнением этих работ в течение не менее 80 процентов ежедневной продолжительности работы (смены), установленной в соответствии с законодательством (подп. 2.1 п. 2 Постановления N 575).

Размер доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется в соответствии с приложением к постановлению Минтруда и

соцзащиты от 14 июня 2014 г. № 575 в зависимости от класса и степени вредности этих условий труда, установленных при аттестации:

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

работникам коммерческих организаций, - в процентах от тарифной ставки первого разряда, установленной в организации, или фиксированной денежной величины, определяемой нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иного локального правового акта, принятых в соответствии с законодательством.

Размер доплат, рассчитанных от тарифной ставки 1-го разряда или твердо выраженной денежной величины, не может быть ниже размера доплат, рассчитанных от **базовой ставки**, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций (**подпункт 2.3 пункта 2 постановления Минтруда и соцзащиты от 14 июня 2014 г. № 575**);

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

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

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

Примечание

Размеры доплат устанавливаются нанимателем по соглашению с работником, а для работников бюджетных организаций - Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом (статья 67 ТК).

В бюджетных организациях доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по профессии (должности), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности.

Конкретный размер доплаты устанавливается нанимателем.

Доплаты не устанавливаются в случаях, когда работа по другой профессии (должности) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкцией. (п.14 Инструкции о размерах и порядке осуществления стимулирующих (кроме премий) и компенсирующих выплат, предусмотренных законодательными актами и постановлениями Совмина,

утвержденной постановлением Минтруда и соцзащиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13).

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

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а наниматель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, письменно предупредив об этом другую сторону (статья 67 ТК).

В коммерческих организациях конкретные размеры доплат устанавливаются нанимателем по соглашению с работником (статья 67 ТК).

3.11.5. доплаты за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов) в размере не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (**тарифного** оклада) работника.

Примечание

В соответствии со ст. 70 ТК за каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы производятся доплаты в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, нанимателем, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (**тарифного** оклада) работника, **а работникам бюджетных организаций, государственным служащим** - Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. При этом ночной сменой считается смена, в которой более 50 процентов времени приходится на ночное время.

С 1 января 2020 года в соответствии с пунктом 13 Инструкции о размерах и порядке осуществления стимулирующих (кроме премий) и компенсирующих выплат, предусмотренных законодательными актами и постановлениями Совмина, утвержденной постановлением Минтруда и соцзащиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13 установлены размеры доплаты работникам **бюджетных организаций** за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов).

Согласно п. 13. Инструкции доплата устанавливается в размере 35 процентов часового оклада работника, за исключением работников организаций здравоохранения, медицинских подразделений воинских формирований и военизированных организаций, осуществляющим экстренную и неотложную скорую медицинскую помощь, работников, занятых на работах в чрезвычайных ситуациях, а также медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь пациентам, нуждающимся в постоянном круглосуточном наблюдении.

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

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

работникам со сдельной оплатой труда – в размере ____ (не ниже сдельных расценок);

работникам с повременной оплатой труда – в размере _____ (не ниже часовых тарифных ставок (**тарифных окладов**), **окладов**).

Примечание

Для работников в коммерческой организации размер доплаты за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни устанавливается трудовым договором и (или) локальным правовым актом (коллективным договором).

Конкретный размер доплаты в бюджетных организациях устанавливается Правительством Республики Беларусь (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 583 "Об установлении размера доплаты за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни":

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

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

3.11.7. доплаты за руководство бригадой.

Примечание

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

3.11.8. При временном переводе, с письменного согласия работника (пункт 1 части первой статьи 32¹) и в связи с производственной необходимостью (пункт 2 части первой статьи 32¹) оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Примечание

Статьей 68 ТК предусмотрено, что при временном переводе работника на другую работу в случае простоя (пункт 3 части первой статьи 32¹) оплата труда производится по выполняемой работе. При этом при временном переводе на нижеоплачиваемую работу за работником, выполняющим нормы выработки или переведенным на повременно оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе, а работнику, не выполняющему нормы выработки, производится оплата труда по выполняемой работе, но не ниже его тарифной ставки (тарифного оклада),

оклада.

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

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

Примечание

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

Постановлением Минтруда и соцзащиты от 25.07.2014 N 70 утверждена Инструкция о порядке, условиях и размерах выплаты компенсаций за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, постоянную работу в пути, работу вне места жительства (полевое довольствие), (далее – Инструкция).

Согласно п.3 Инструкции, компенсация за разъездной характер работы устанавливается работникам, выполняющим работу на объектах, расположенных вне места постоянной работы, связанную с поездками сверх установленной продолжительности рабочего времени от места постоянной работы до места работы на объекте и обратно, а также с регулярными служебными поездками в пределах обслуживаемого ими участка.

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

Перечни профессий и должностей работников, которым устанавливаются компенсации, размеры, порядок, условия их выплаты определяются нанимателем (п.8 Инструкции).

3.13. Премирование работников производить в соответствии с Положением об оплате труда (Приложения № ____).

Примечание

На выплату премий работникам бюджетных организаций направляются средства, предусмотренные в соответствующих бюджетах, в размере 20 процентов от суммы окладов работников и неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда. Размеры, порядок и условия выплаты премий определяются согласно положениям, утверждаемым руководителями бюджетных организаций (п. 3 Указа от 18.01.2019 N 27).

3.14. Наниматель обязуется:

3.14.1. в контрактах, заключаемых с работниками, в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса Республики Беларусь, в качестве

дополнительной меры стимулирования труда предусматривать:

работникам бюджетной деятельности - надбавку в размере не менее 10 процентов оклада;

работникам предпринимательской (коммерческой) деятельности - повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 10 процентов.

3.15. Работникам, работающим на территории, подвергшейся радиоактивному загрязнению с плотностью свыше 5 Ки/км², предусматривать в контрактах:

работникам бюджетной деятельности - надбавку в размере не менее 20 процентов оклада;

работникам предпринимательской (коммерческой) деятельности - повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 20 процентов.

3.16. 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 (**тарифного** оклада), оклада. *(подпункт 55.40. пункта 55 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы (продлено 2022-2024 годы).*

3.17. На период освоения нового производства (продукции) производить работникам доплаты до уровня прежнего среднего заработка *(ст. 71 ТК РБ).*

Окончанием периода освоения нового производства (продукции) является:

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

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

3.18. Обеспечить сохранение и повышение заработной платы по организации и всем категориям работников.

3.19. Принимать меры по недопущению снижения размеров оплаты труда по организации ниже уровня 150 процентов минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь.

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

3.21. Продолжить работу по увеличению удельного веса оплаты труда по тарифным ставкам (тарифным окладам), окладам в составе заработной платы работников не менее 55 процентов.

3.22. Производить индексацию заработной платы в связи с инфляцией работникам бюджетной деятельности в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

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

Примечание

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

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

Если коллективный договор содержит положение об индексации заработной платы в соответствии с законодательством, то применяется механизм индексации, предусмотренный для работников бюджетной сферы.

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

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

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

3.24. Производить доплату работникам (наставникам), занятым обучением работников непосредственно на производстве, в соответствии с Положением (приложение ___).

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

работникам коммерческой деятельности – не менее тарифной ставки первого разряда, тарифной ставки (тарифного оклада), установленной в организации для данной категории работников;

работникам бюджетной деятельности – не менее размера базовой ставки,

установленной для оплаты труда работников бюджетных организаций.

Примечание

Коммерческие организации могут устанавливать оплату труда работникам без применения тарифной ставки первого разряда.

В соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 101 работникам, направленным на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме получения образования, не имеющим квалификации (разряда) по профессии рабочего, необходимой организации, принятым на работу по данной профессии рабочего без указания разряда или с его указанием, в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществляется выплата заработной платы из расчета не менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения, сохраняется денежное довольствие.

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

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

3.27. Устанавливать пониженные нормы выработки для инвалидов, беременных женщин, а также работникам, выезжающим на работу на территории с радиоактивным загрязнением свыше 10 Ки/км², не менее чем на 10 процентов.

3.28. Работникам, направляемым на сельскохозяйственные работы в сельскохозяйственные организации, предоставляются гарантии и компенсации на уровне не ниже предусмотренных статьей 95 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Производить за счет собственных средств доплату до их среднего заработка по основному месту работы за весь период работы в сельскохозяйственных организациях.

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

3.30. Заработная плата работникам выплачивается регулярно, 2 раза в месяц, - ___ и ___ числа месяца, следующего за расчетным. Если дата выплаты приходится на выходной (праздничный) день, то выплату заработной платы производить накануне (ст. 73 ТК РБ).

3.31. Заработная плата выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь. Замену денежной оплаты натуральной полностью либо частично производить только с согласия работника (ст. 74 ТК РБ).

3.32. 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.

3.33. Выплату среднего заработка, сохраняемого за период трудового отпуска, производить не позднее, чем за два дня до начала отпуска (*ст. 176 ТК РБ*).

3.34. Выдавать каждому работнику расчетный листок не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы. (*ст. 80 ТК*).

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

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

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

В случае невыплаты по вине Нанимателя причитающихся работнику на день увольнения сумм выплат работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам (*ст. 77 и 78 ТК РБ*).

Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

РАЗДЕЛ IV. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

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

Примечание

Типовые правила внутреннего трудового распорядка утверждены постановлением Минтруда от 05.04.2000 № 46.

4.2. Наниматель обязуется:

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

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

Примечание

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

4.2.3. Установить сокращенную рабочую неделю или сокращенную продолжительность ежедневной работы для следующих категорий работников:

для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет ___ часов (*не более 23 часов, ст. 114 ТК*);

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

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

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

инвалидам I и II групп ___ часов (*не более 35 часов, статья 114 ТК*);

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

4.2.4. Привлекать к работе в ночное время инвалидов при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации

инвалидов, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, только с их письменного согласия (*статья 117 ТК*).

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

4.2.6. Установить по согласованию с Профкомом разделение рабочего дня на части на следующих видах работ: _____
(перечислить виды работ) (*статья 127 ТК*).

4.2.7. Определить перечень работ, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, а также порядок и место приема пищи работниками, занятыми на этих работах (*статья 134 ТК*) (приложение __).

4.2.8. С согласия работника за работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время).

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

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

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

4.2.11. Предусматривать в контрактах, заключаемых с работниками дополнительный поощрительный отпуск не менее 2-х календарных дней.

Наниматель обязуется предоставлять работникам следующие виды отпусков:

4.3. Трудовые отпуска, в том числе:

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

Примечание

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

4.3.2. дополнительные отпуска:

за ненормированный рабочий день – продолжительностью до 7 календарных дней (приложение __) (статья 158 ТК).

Примечание

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

В отношении работников бюджетных организаций, порядок, условия предоставления и продолжительность данного отпуска определяются Правительством Республики Беларусь.

Перечень категорий работников бюджетных организаций, которым могут предоставляться дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день, установлен постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.03.2008 № 408 "О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день".

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в бюджетных организациях производится за счет средств, полученных от осуществления приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств - за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда.

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

Согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 № 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 учащиеся, получающие общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающие в течение учебного года в свободное от учебы время; инвалиды I и II групп; работники, работающие на территории радиоактивного загрязнения в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленные или командированные в эти зоны; другие категории работников (пункт 1-4 статьи 115 ТК);

работники, работающие по совместительству (статья 345 ТК);

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 медицинской справкой о состоянии здоровья;

другие категории работников, предусмотренные коллективным договором (статья 289 ТК);

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 ТК).

дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы в организации (отрасли), (приложение __) - до 3-х календарных дней:

при стаже работы от 5 до 10 лет – 1 день;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 2 дня;

при стаже работы - 15 лет и более – 3 дня.

Примечание

В соответствии со статьей 159 ТК порядок, условия предоставления и продолжительность данного отпуска должны быть установлены в каждой конкретной организации. В коллективном договоре (приложении) необходимо отразить порядок исчисления стажа работы для предоставления такого отпуска.

дополнительные поощрительные отпуска (приложение __).

Примечание

В соответствии со ст. 160 ТК дополнительные поощрительные отпуска могут устанавливаться коллективным договором, соглашением или нанимателем всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям и видам производств, работ, структурных подразделений), а персонально - трудовым договором (контрактом).

4.3.3. дополнительные отпуска:

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 ТК).

Во исполнение статьи 157 ТК 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.

Продолжительность дополнительного отпуска за особый характер работы, работникам, занятым в лесном хозяйстве, в зависимости от профессий и должностей установлена в приложении № 7 данного постановления.

4.4. социальные отпуска, в том числе:

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

по уходу за детьми (*статья 185 ТК*);

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

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

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

Примечание

Кратковременный социальный отпуск по семейно-бытовым и другим, обозначенным в статье 190 ТК причинам, может быть предоставлен работнику по письменному заявлению без сохранения заработной платы не более 30 календарных дней, если коллективным договором, соглашением, нанимателем не установлено иное.

Уважительность причин также оценивает наниматель, если иное не установлено коллективным договором, соглашением.

В связи с этим, в коллективном договоре необходимо закрепить случаи, продолжительность и условия предоставления таких отпусков.

К примеру:

при вступлении в брак – до 3-х календарных дней (с сохранением заработной платы);

при рождении ребенка – до 2-х дней (с сохранением заработной платы);

при организации похорон близких родственников – 3 календарных дня (с сохранением заработной платы);

в других случаях, установленных в коллективном договоре - ___ (без сохранения заработной платы)

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

Примечание

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

4.6. 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*

ТК в коллективном договоре можно предусмотреть случаи, кроме указанных в этой статье, предоставления трудовых отпусков по желанию работника до истечения шести месяцев работы.)

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

4.8. Предусмотреть помимо перечисленных в пунктах 1 – 4 статьи 164 ТК периодов, которые приравниваются к фактически отработанному времени и включаются в рабочий год, следующие периоды:

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

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

4.9. Составить график трудовых отпусков работников не позднее 5 января текущего года (*либо не позднее иной даты, определенной коллективным договором; статья 168 ТК РБ*).

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

_____.

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

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

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

4.14. Работникам, которые направляются на оздоровление за счет средств государственного социального страхования в соответствии с медицинским заключением, трудовой отпуск предоставляется независимо от сроков, установленных графиком трудовых отпусков на период санаторно-курортного лечения, а, в случае его использования ранее, - предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

РАЗДЕЛ V. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Наниматель обязуется:

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

5.2. С учетом имеющихся средств обеспечивать профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку, переподготовку и обучение смежным профессиям работников организаций.

5.3. Не позднее, чем за три месяца уведомлять Профком в случае проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации (более трёх процентов от общей численности работающих), а также при намерении ликвидации, реорганизации или смены собственника организации, полной или частичной приостановки производства, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

Совместно с Профкомом разрабатывать меры, направленные на содействие занятости и соблюдению прав подлежащих высвобождению работников.

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

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

не принимать новых работников;

провести внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников;

провести временное распределение имеющегося объема работ между всеми работниками;

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

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

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

Примечание

На основании части второй статьи 264 ТК до решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной

экспертной комиссии другой работы, более легкой и исключаяющей воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет нанимателя.

5.6. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (статья 42 ТК, кроме пункта 3, абзацев третьего, четвертого, шестого-восьмого пункта 7 данной статьи) производится с предварительного согласия Профкома.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 ТК, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) Профкома.

5.7. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктом 3 статьи 42 ТК, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

5.8. В случае сокращения численности или штата работников предоставлять преимущественное право (при прочих равных условиях) на оставление на работе, кроме предусмотренных законодательством оснований, дополнительно следующим категориям работников, не допускающим нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины:

имеющим неполную семью (*ст. 63 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье*);

матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет;

одному из двух работающих в организации родителей, воспитывающих несовершеннолетнего ребенка;

работникам предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, приведшие к частичной уплате трудоспособности;

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

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

работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста;

избранным в состав профсоюзных органов;

женщинам, имеющим детей, мужья которых призваны на срочную

военную службу.

5.9. При сокращении численности или штата работников не допускать увольнения одновременно двух работников, работающих в одной организации, не допускающих нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины.

5.10. В период срока предупреждения о сокращении работнику предоставляется один свободный день в неделю с сохранением (*с частичным сохранением, без сохранения*) среднего заработка для решения вопроса трудоустройства.

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

5.11. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников наниматель выплачивает, помимо выходного пособия, установленного законодательством, единовременную материальную помощь уволенному работнику в размере не менее одного бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения, действующего на момент увольнения.

5.12. Оказывать помощь высвобождаемым работникам в трудоустройстве и переобучении.

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

5.13. 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.

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

5.16. Установить следующие минимальные размеры дополнительных мер стимулирования труда за работу по контракту:

5.16.1. для работников коммерческой деятельности – повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 10 процентов;

для работников бюджетных организаций – установление надбавки в размере не менее 10 процентов оклада;

5.16.2. предоставление дополнительного поощрительного отпуска продолжительностью не менее двух дней.

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

5.18. Обсуждение содержания контракта работника – члена профсоюза производится с участием представителя профсоюзного комитета профсоюзной организации. (*ст. 261² ТК*).

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

5.20. Наниматель продлевает, заключают новый контракт с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины:

которому осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста;

у которых супруг проходит срочную военную службу по призыву – на срок не менее чем до окончания срока службы

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

5.22. Наниматель обязуется продлить контракт, с согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, - на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

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

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

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

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

5.24. Наниматель обязуется, при заключении контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, заключить контракт на срок не менее трех лет.

5.25. Наниматель с согласия матери (отца вместо матери, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, обязуется продлить (заключить новый) контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет, если

она (он) не выразила (не выразил) письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок.

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

5.27. 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 не менее среднемесячного заработка.

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

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

достижения общеустановленного пенсионного возраста;

переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

необходимости ухода за больным членом семьи (по медицинскому заключению);

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

поступления на военную службу по контракту;

в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования;

приглашения на более высокооплачиваемую работу с более благоприятными условиями труда;

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

избрания на выборную должность;

по другим препятствующим выполнению работы уважительным причинам, предусмотренным законодательством и коллективным договором.

РАЗДЕЛ VI. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны коллективного договора в соответствии с частью третьей ст. 365 ТК вправе определить порядок и условия распространения действия норм данного раздела на работников, от имени которых коллективный договор не заключался.

Наниматель обязуется:

6.1. Производить работникам, один раз в календарном году при предоставлении трудового отпуска, единовременную выплату на оздоровление, лечение и отдых (*статья 182 ТК РБ*) в размере ____ не менее одной тарифной ставки (тарифного оклада) работника;

Внимание!

В коммерческих организациях может быть установлен особый порядок распространения данной нормы на работников, от имени которых коллективный договор не заключался.

Работникам бюджетных организаций единовременная выплата на оздоровление предусмотрена законодательством.

В соответствии с пунктом 4 Указа от 18.01.2019 N 27 работникам бюджетных организаций ежегодно:

осуществляется единовременная выплата на оздоровление, как правило, при уходе в трудовой отпуск (отпуск) из расчета 1 оклада, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь. Размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты определяются согласно положениям, утверждаемым руководителями бюджетных организаций;

оказывается материальная помощь, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями с направлением на эти цели средств в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников. Размер, порядок и условия оказания материальной помощи определяются согласно положению, утвержденному руководителем бюджетной организации.

При этом Указом от 18.01.2019 N 27 предусмотрено, что материальная помощь может оказываться не только в связи с непредвиденными материальными затруднениями.

Порядок и условия осуществления единовременной выплаты определяются положением, утвержденным руководителем бюджетной организации.

Таким образом, в указанном положении можно предусмотреть порядок выплаты остатка неиспользованных в течение календарного года средств, предусмотренных на оказание материальной помощи.

Действие норм данного раздела распространяется на работников организации – членов профсоюза.

Наниматель обязуется:

6.2. Оказывать единовременную материальную помощь работникам к профессиональному празднику в размере ____ (*не менее одной базовой величины*).

6.3. За успехи в труде поощрять объявлением благодарности, вручением грамот, ценных подарков.

6.4. При увольнении работника, достигшего общеустановленного пенсионного возраста, а также работника, имеющего право на пенсию за работу с особыми условиями труда, по инвалидности, кроме увольнения по

основаниям, признаваемым дискредитирующими обстоятельствами увольнения, выплачивать работнику выходное пособие с учетом стажа работы в следующих размерах:

6.4.1. При стаже работы от 5 до 10 лет – в размере двух среднемесячных заработных плат работника;

6.4.2. При стаже работы от 10 до 20 лет – в размере трёх среднемесячных заработных плат работника;

6.4.3. При стаже работы свыше 20 лет – в размере четырех среднемесячных заработных плат работника.

Данное пособие выплачивается работнику в организации однократно.

Стаж работы для выплаты выходного пособия при увольнении исчисляется в соответствии с приложением ____.

Примечание

В приложении Стороны должны определить, какие периоды учитываются для включения в стаж работы. К примеру, Стороны в коллективном договоре могут предусмотреть засчитывать в стаж работы не только непрерывную работу в данной организации, но и периоды работы в других организациях отрасли, а также в смежных отраслях, кроме того, следует засчитывать время работы на выборных должностях в государственных и профсоюзных органах. Стороны могут предусмотреть включение в стаж работы и время прохождения службы в армии, если работник был призван на службу из организации и после прохождения службы вернулся в данную организацию.

6.5. Оказывать единовременную помощь:

6.5.1. Работникам в связи с юбилейной датой со дня рождения в размере ____ (базовых величин).

6.5.2. В связи с юбилейной датой организации (для всех либо для работников, имеющих продолжительный стаж работы в организации) в размере ____ (базовых величин).

6.5.3. При вступлении работника в брак - ____ (базовых величин).

6.5.4. При рождении у работника ребенка - ____ (базовых величин).

6.5.5. Ко Дню защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь - ____ (базовых величин).

6.5.6. Ко Дню женщин - ____ (базовых величин).

6.5.7. Ко Дню пожилых людей ____ (базовых величин) бывшим работникам организации, уволенным с правом на пенсию.

6.5.8. Работникам и неработающим пенсионерам организации по случаю смерти их близких родственников в размере ____ (базовых величин).

Под близкими родственниками в настоящем Договоре понимаются родители, дети, усыновители, опекуны, усыновленные (удочеренные), подопечные, родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки, супруг (супруга), их родители, дети, усыновители, усыновленные (удочеренные).

6.5.9. В случае продолжительной болезни работника ____ (базовых величин).

6.5.10. В случае потерь, понесенных в результате стихийных бедствий в размере ___ (базовых величин).

6.5.11. В случае смерти работника производить частичную оплату расходов на погребение, оказывать членам его семьи материальную помощь в размере ___ (базовых величин).

6.6. Установить работникам следующие выплаты:

6.6.1. На удешевление питания работникам в соответствии с Перечнем (приложение ___) в размере не менее одной базовой величины в месяц.

6.6.2. На удешевление проезда к месту работы и обратно в размере ___ (% базовой величины) в месяц за исключением периода трудового отпуска работника.

6.6.3. Работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий аварии на ЧАЭС, в размере _____.

6.6.4. На заготовку овощей - ___ (базовых величин).

6.6.5. За работу в течение календарного года без больничных листов в размере _____.

6.10. Выплачивать передовикам производства, занесенным на Доску почета, по итогам работы за год единовременное вознаграждение в размере 1 базовой величины.

6.11. Оказывать материальную помощь ко Дню памяти воинов-интернационалистов участникам боевых действий в ДР Афганистан в размере не менее одной базовой величины.

6.12. Продолжить строительство или приобретение жилья работникам, состоящим на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, используя для этих целей часть прибыли, остающейся в распоряжении организации.

6.13. Выдавать займы, оказывать материальную помощь работникам, признанным в установленном порядке нуждающимися в улучшении жилищных условий, на строительство (реконструкцию) или приобретение жилых помещений в порядке и на условиях, установленных Положением (приложение ___).

6.14. Предоставлять работникам, состоящим на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий в рассрочку лесоматериалы организации, частично компенсировать стоимость приобретения строительных материалов, расходы по использованию машин и механизмов для строительства в порядке и на условиях, установленных Положением (приложение ___).

6.15. Создавать условия для проведения культурно-массовых мероприятий, развития физической культуры и спорта среди работающих и членов их семей, организовывать спортивные соревнования, а также активно принимать участие в проводимых областных и республиканских спартакиадах и смотрах художественной самодеятельности.

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

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

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

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

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

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

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

(к примеру: одиноким женщинам; женщинам в неполных семьях, воспитывающим детей; одиноким работникам-инвалидам, не имеющим детей).

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

6.17.1. 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;

6.17.2. 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)*;

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

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

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

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

Примечание

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 ТК РФ);

6.17.7. 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;

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

6.17.9. 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;

6.17.10. 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;

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

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

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:

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

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

6.21. 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).

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

6.23. Молодым работникам (в возрасте до 31 года) из числа детей-сирот, принятым на работу и проработавшим в организации один год, оказывать единовременную материальную помощь в размере не менее 10 базовых величин.

6.24. Работникам, принятым на прежнее место работы после прохождения срочной военной службы, оказывать единовременную материальную помощь в размере не менее пяти базовых величин, помимо выплат, установленных законодательством.

6.25. Компенсировать на протяжении трех лет молодым специалистам, специалистам, которым организация предоставляет первое рабочее место, расходы по найму жилья или проживанию в общежитии в размере не менее трех базовых величин в месяц, но не более фактических затрат, при условии, когда организация не предоставила жилье данной категории специалистов.

6.26. Оказывать молодым специалистам материальную помощь на обзаведение подсобным хозяйством, приобретение предметов длительного пользования для домашнего обихода.

6.27. Осуществлять строительство или приобретение жилья для молодых специалистов, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Выдавать займы, оказывать материальную помощь молодым специалистам, признанным в установленном порядке нуждающимися в улучшении жилищных условий, на строительство и приобретение жилья в порядке и на условиях, установленных Положением (приложение ___).

6.28. Предусматривать, при заключении контрактов с молодыми специалистами в качестве дополнительных мер стимулирования труда:

повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 20 процентов, а для работников бюджетных организаций - надбавку в размере не менее 20 процентов оклада;

предоставление дополнительного поощрительного отпуска - не менее трех календарных дней.

Работникам, имеющим степень магистра, предусматривать в контрактах, с учетом занимаемой должности:

для работников предпринимательской (коммерческой) деятельности повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее, чем на 30 процентов, а для работников бюджетной деятельности - надбавку в размере не менее 30 процентов оклада.

Справочно:

В тарифном соглашении с Минлесхозом предусмотрены следующие

гарантии молодым специалистам:

п.73.1. Предусматривать в контрактах, заключаемых с молодыми специалистами, следующие дополнительные меры стимулирования труда:

поощрительный отпуск не менее 2-х календарных дней;

для работников предпринимательской (коммерческой) деятельности - повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 20 процентов, а для работников бюджетной деятельности - надбавку в размере не менее 20 процентов оклада.

п.73.2. Работникам, имеющим степень магистра, предусматривать в контрактах, с учетом занимаемой должности:

поощрительный отпуск не менее 2-х календарных дней;

для работников предпринимательской (коммерческой) деятельности повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее, чем на 30 процентов, а для работников бюджетной деятельности - надбавку в размере не менее 30 процентов оклада.

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

Производить доплату наставникам за руководство молодыми специалистами.

6.30. Наниматель и Профком обязуются:

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

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

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

6.31. 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.

Вопросы быта

Наниматель и Профком обязуются:

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

6.33. Выделить _____ рублей на оснащение столовой.

6.34. Выделять транспорт в выходные дни для доставки родителей в детские загородные оздоровительные учреждения (бесплатно или с оплатой _____ % стоимости проезда за счет средств организации).

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

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

Наниматель обязуется:

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

6.37. Проводить постоянную работу по организации оздоровления работников.

6.38. Заключить договоры с _____ (указать наименование учреждения здравоохранения) на медицинское обслуживание работников, проведение профосмотров, оказание дополнительной сверх установленной медицинской помощи работникам, выделив на эти цели ___ рублей.

6.40. Оказывать материальную помощь лицам, нуждающимся по заключению врачей в длительном лечении с применением дорогостоящих лекарств, в размере ___ базовых величин.

6.41. Приобрести ___ путевок за счет собственных средств: выделить на эти цели ___ рублей.

6.42. Совместно с Профкомом:

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

6.42.2. Осуществлять полную или частичную компенсацию стоимости путевок.

К примеру:

Выделять из прибыли предприятия 50% на частичную оплату стоимости путевок (осуществлять полное возмещение средств на приобретение путевок)) на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников (детей работников) в санаторно-курортных учреждениях Республики Беларусь, в том числе санаториях УП «Белпрофсоюзкурорт».

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

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

Стороны обязуются:

6.43. Оказывать систематическую (*не реже ___ раз в год*) материальную помощь состоящим на профсоюзном учете бывшим работникам, прекратившим трудовые отношения с Нанимателем в связи с достижением пенсионного возраста, либо в силу полученных в организации производственной травмы или профессионального заболевания (далее – бывшие работники), в размере ___ базовых величин.

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

6.45. Выплачивать единовременную материальную помощь бывшим работникам, проработавшим в организации не менее ____ лет к профессиональному празднику в размере одной базовой величины.

Производить ежемесячные выплаты бывшим работникам, уволенным из организации с правом на пенсию, только по одному из оснований (с наибольшей суммой выплаты) за счет не запрещенных законодательством источников организаций: лицам, награжденным государственными наградами, (за исключением юбилейных медалей), нагрудными знаками, лицам, удостоенным почетных званий в период работы в организациях отрасли - в размере _____ базовых величин;

Данные выплаты производятся при условии выполнения всех норм коллективного договора, предусматривающих дополнительные выплаты и гарантии социального характера работникам организации.

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

6.47. Оказывать материальную помощь семьям в случае смерти бывших работников организации в размере ____ базовых величин.

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

6.49. Выплачивать единовременную материальную помощь участникам Великой Отечественной войны, бывшим узникам концлагерей и воинам-интернационалистам ко Дню Победы в размере ____ (базовых величин).

6.50. В случае заболевания пенсионера (бывшего работника организации, который отработал 20 лет и более), при котором необходимо проведение медицинского обследования вне постоянного места жительства, оплачивать расходы на проезд, а также оплачивать 50% расходов на лечение и приобретение лекарств в государственных медицинских учреждениях при предоставлении договора и других подтверждающих документов.

Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа.

Стороны обязуются:

6.51. Создавать условия для проведения культурно-массовых мероприятий, развития физической культуры и спорта среди работающих и членов их семей, организовывать соревнования, а также активно принимать участие в проводимых областных и республиканских спартакиадах и смотрах художественной самодеятельности.

Наниматель обязуется:

6.52. Ежемесячно производить отчисления денежных средств Профкому для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, на иные

социально значимые цели в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы (*подпункт 55.31 пункта 55 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы (продлено на 2022-2024 годы)*).

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

6.54. Профинансировать приобретение: спортивного инвентаря – ___ рублей; музыкальных инструментов и аппаратуры – ___ рублей; сценической и спортивной одежды, обуви – ___ рублей; подписки на периодические издания – ___ рублей.

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

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

6.57. Выделять бесплатно автотранспорт для выездов участников культурных, спортивных и других поездок, согласно разработанным Профкомом планам.

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

К примеру:

Премировать ценными подарками победителей соревнований.

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

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

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

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

6.59. При направлении нанимателем работников для участия в спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных, культурных и образовательных мероприятиях, работникам производится выплата в размере не менее среднего заработка за рабочие дни(часы) за счет прибыли.

Нанимателем оплачиваются расходы по проезду участников спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных, культурных и образовательных мероприятий.

РАЗДЕЛ VII. ОХРАНА ТРУДА

Действие пунктов 7.12., 7.13., 7.25. данного раздела не распространяется на работников организации – не членов профсоюза.

7. Исходя из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к производственным целям деятельности организации, наниматель обязуется:

7.1. Обеспечить совершенствование систем управления охраной труда в организациях отрасли, базирующихся на принципе «нулевого травматизма», обеспечивающих идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, определение мер управления профессиональными рисками и анализ их результативности, разработку и реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

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

Не допускать использования денежных средств и материальных ресурсов предназначенных на осуществление мероприятий по охране труда, на другие цели.

7.2. Разрабатывать, утверждать и включать в качестве приложения к коллективному договору:

порядок обеспечения и пользования работающими средствами индивидуальной защиты включающий организацию закупки, учета (выдачи и сдачи), испытаний и проверки исправности, хранения и ухода (химчистки, стирки, сушки, ремонта);

нормы бесплатного обеспечения работников организации средствами индивидуальной защиты, выдаваемых в соответствии с типовыми нормами;

план мероприятий по охране 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 категорий работников, занятых на работах, дающих право на обеспечение молоком;

перечень профессий и должностей работников, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами.

7.3. Предусматривать выделение средств на реализацию ежегодных планов мероприятий по охране труда в размере не менее двух процентов от фонда заработной платы.

7.4. Не реже одного раза в полугодие проводить анализ реализации мероприятий по снижению профессиональных рисков и их эффективности, состояния производственного травматизма и профзаболеваний.

7.5. Осуществлять обучение работников по вопросам охраны труда в соответствии с Инструкцией о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2008 г. № 175, подготовку персонала, занятого на опасных производственных объектах по промышленной безопасности в соответствии с Законом Республики Беларусь от 05.01.2016 N 354-З "О промышленной безопасности".

7.6. Организовать контроль за соблюдением требований по охране труда в соответствии с действующим законодательством.

7.7. Обеспечивать условия для эффективного выполнения работниками службы охраны труда своих функций и задач, повышения уровня их квалификации и престижа.

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

7.9. Участвовать в смотре-конкурсе на лучшее проведение общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда в соответствии с Положением о смотре-конкурсе на лучшее проведение общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда профсоюзными организациями Белорусского профсоюза работников леса и природопользования от 19.12.2018 № 289.

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

Примечание:

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

7.11. В случае остановки работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля, либо по требованию технического инспектора труда профсоюза не по вине работника, сохранять за работником среднюю заработную плату за время вынужденного простоя.

7.12. Выплачивать из средств нанимателя семье погибшего по вине нанимателя на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю.

7.13. Работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя производить выплату из средств нанимателя единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, но не более чем на 25 процентов.

Примечание

Рекомендуется порядок исчисления и размер среднего заработка для расчета материальной помощи определить в коллективном договоре.

7.14. Указанные в пунктах 7.12. и 7.13. выплаты могут производиться частями, в период не более шести месяцев со дня принятия нанимателем решения о выплате материальной помощи, или в более длительные сроки, согласованные с потерпевшей стороной.

7.15. Указанные в пунктах 7.12. и 7.13. выплаты не производятся в случае нахождения потерпевшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

7.16. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 ТК, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

7.17. Производить оплату пособия детям, погибшего в результате несчастного случая на производстве работника, до достижения ими совершеннолетия, а учащимся – до окончания учебы, в размерах не менее одной базовой величины ежемесячно.

Примечание

При изменении размера пособия в коллективном договоре (при уменьшении или увеличении) размер производимых выплат (при их наличии)

изменяется согласно действующему коллективному договору.

Следует уточнить сроки выплаты в случае изменения размера выплат.

К примеру, с месяца, следующего за месяцем, в котором вступили в силу изменения.

7.18. Обеспечивать предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, выполнение лечебно-оздоровительных и санитарно-гигиенических мероприятий.

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

7.19. Предоставлять представителям профсоюза для осуществления общественного контроля по охране труда необходимые для их деятельности помещения, транспорт, оборудование, средства связи, а также спецодежду и другие средства индивидуальной защиты.

7.20. Осуществлять меры морального и материального поощрения общественных инспекторов, не допускать их увольнения по инициативе нанимателя без согласия профсоюзного комитета.

***К примеру:** Ежеквартально трем лучшим общественным инспекторам по охране труда добросовестно участвующим в осуществлении общественного контроля, представившим наибольшее количество рекомендаций выплачивать вознаграждение в размере 1 базовой величины.*

Общественным инспекторам по охране труда, добросовестно участвующим в осуществлении общественного контроля выплачивать вознаграждение в размере 0,5 базовых величин за одну рекомендацию, предоставленную руководителю структурного подразделения.

7.21. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда условия и время для осуществления контроля за соблюдением законодательства об охране труда, а также организовывать и проводить их обучение в рабочее время.

7.22. Не позднее рабочего дня, следующего за днем происшествия несчастного случая, сообщать о несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании профсоюзной организации. Направлять после окончания расследования несчастного случая копию акта формы Н-1 или НП представителю профсоюза, который принимал участие в расследовании несчастного случая.

7.23. Информировать работников о состоянии и изменении условий труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и коллективным договором.

7.24. Обеспечивать своевременное проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, на вновь созданных рабочих местах в 6-ти месячный срок со дня их создания.

Результаты аттестации, проведенной на новых рабочих местах, применять со дня создания этих рабочих мест, если они подтверждают право работающих

на дополнительный отпуск, либо особые условия труда, соответствующие требованиям списков, дающих право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда.

Устанавливать доплату за работу с вредными и опасными условиями труда со дня издания приказа об утверждении результатов аттестации.

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

К примеру:

При отсутствии в организации производственных несчастных случаев, производить единовременные выплаты работникам организации (согласно приказу по согласованию с Профсоюзом) в размере до 5 базовых величин.

Осуществлять моральное и материальное стимулирование работников за соблюдение требований охраны труда.

7.26. Создавать условия для организации питания работников и удешевления его стоимости. Производить выплаты на удешевление питания работникам в размере, не менее одной базовой величины в месяц, в соответствии с утвержденным Перечнем.

7.27. Работники обязаны оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

7.28. Профсоюз обязуется:

7.28.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением требований законодательства об охране труда, участвовать в контроле по охране труда, расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

7.28.2. Периодически (не реже 1 раза в квартал) на заседании Профкома с приглашением общественных инспекторов по охране труда, представителей Нанимателя, рассматривать вопрос о состоянии охраны труда, проведении общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда заболеваемости и др. в организации.

7.28.3. Оказывать материальную помощь пострадавшим от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и членам семей погибших.

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

7.29. Стороны обязуются совместно проводить обучение общественных инспекторов по охране труда.

РАЗДЕЛ VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Наниматель обязуется:

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

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

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

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

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

8.6. Удерживать в безналичном порядке из заработной платы работников - членов профсоюза, на основании их письменных заявлений, профсоюзные взносы и перечислять на банковские счета профсоюзных органов в размерах и порядке, установленных Уставом Белорусского профсоюза работников леса и природопользования и в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчётов» одновременно с выплатой заработной платы (в том числе выплачиваемой за счёт кредитов банков) в соответствии с законодательством.

Профсоюзному активу предоставляются следующие гарантии:

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

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

8.7.2. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, предусмотренных пунктом абзацами три, четыре, шесть-восемь пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, производить только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав

профсоюзного органа, и общественными инспекторами по охране труда – с согласия профсоюзного комитета.

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

8.7.4. Привлечение к дисциплинарной ответственности работников, избранных в состав Профкома, и работников уполномоченных на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе об охране труда, на участие в создаваемых в организации комиссиях по коллективным переговорам, рассмотрению трудовых споров, примирительных комиссиях, допускается только с предварительного согласия Профкома.

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

8.8.1. 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.

8.8.2. Увольнение по инициативе Нанимателя работников, полномочия которых истекли, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, и совершения ими виновных действий, а также достижения этими работниками общеустановленного пенсионного возраста.

8.8.3. Зачет времени работы в профсоюзе в трудовой стаж работы у Нанимателя.

8.8.4. Распространение на них в полном объеме социальных и трудовых прав и льгот, предусмотренных Договором для других работников организации.

8.9. Членам профсоюза, общественным инспекторам по охране труда предоставляется возможность участвовать в рабочее время в работе профсоюзных органов, в коллективных переговорах, в качестве делегатов на конференциях, пленумах, съездах, а также в профсоюзной учебе с сохранением среднего заработка (*подпункт 55.34 пункта 55 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы (продлено на 2022-2024), статья 101 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

РАЗДЕЛ IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

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

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

9.3. Один раз в полугодие комиссии по разработке внесения изменений и дополнений в Договор и контролю за его выполнением подводить итоги выполнения Договора (с составлением акта) с последующим их рассмотрением на совместном заседании представителей нанимателя и профсоюзного комитета, а один раз в год – на собрании (конференции) работников организации.

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

Договор подписан «__» _____ 20__ г.

Руководитель организации

Председатель
профсоюзного комитета

(Ф.И.О.)

(Ф.И.О.)

Одобрено на профсоюзном собрании (конференции)

«__» _____ 20__ г., протокол № _____

Примечание:

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

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПОЛОЖЕНИЙ И ПРИЛОЖЕНИЙ, ВКЛЮЧАЕМЫХ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

- положение об оплате труда;
- положение о порядке осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат;
- положение о премировании;
- положение о порядке оказания материальной помощи;
- положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения по итогам работы за год;
- положение о порядке исчисления стажа работы в организации (в отрасли) или в бюджетных организациях;
- правила внутреннего трудового распорядка
- перечень должностей (профессий) и работ, замещаемых и выполняемых работниками, с которыми заключаются письменные договоры о полной материальной ответственности за обеспечение сохранности ценностей, переданных для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или передвижения в процессе производства;
- перечень работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени;
- перечень работников, которым устанавливается гибкий режим рабочего времени;
- перечень категорий работников, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день;
- положение об установлении работникам дополнительного отпуска за стаж работы в организации (отрасли);
- 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 предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и дополнительный отпуск за особый характер работ;
- план мероприятий по охране труда;
- перечень служб и должностей работников организации, имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов при работе с вредными веществами;
- перечень профессий и должностей работников, которые обеспечиваются смывающимися и обезвреживающими средствами при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, связанных с загрязнением кожных покровов;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам;

- порядок участия профсоюзного комитета в заключении контрактов с работниками;
- положение о премировании работников за снижение потребления материальных и топливно-энергетических ресурсов.

О сфере действия коллективного договора

1. Коллективный договор (далее – Договор) заключается от имени работников – членов профсоюза _____
(указывается название профсоюза).

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

На работников, вступивших в профсоюз после подписания коллективного договора (далее – Договор), его положения распространяются в полном объеме со дня вступления в профсоюз.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9. В случае, если Стороны, либо одна из Сторон, не приняли положительного решения по заявлению работника, то на такого работника положения Договора, содержащиеся в пунктах _____ (установленные сверх законодательства) не распространяются.