



БЕЛОРУССКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ  
РАБОТНИКОВ ЛЕСА  
И ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ

МАКЕТ  
КОЛЛЕКТИВНОГО  
ДОГОВОРА

*В помощь профсоюзному активу*

**Минск 2019**

Данный примерный Макет коллективного договора подготовлен специалистами Белорусского профсоюза работников леса и природопользования.

Целью разработки Макета является оказание помощи профсоюзному активу организаций Белорусского профсоюза работников леса и природопользования в подготовке коллективного договора – как главного инструмента защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов работников.

При подготовке Макета были учтены положения Генерального соглашения на 2019-2021 годы, отраслевых тарифных соглашений, а также изменения в нормативно-правовой базе по состоянию на 1 января 2019 года.

В качестве примеров использованы и приведены отдельные нормы коллективных договоров организаций, добившихся наилучших результатов в коллективно-договорной работе.

В целях дальнейшего совершенствования коллективно-договорной работы просим свои замечания и предложения по данному Макету направлять по адресу: пр-т Победителей, 21, 220126, г. Минск, Республиканский комитет Белорусского профсоюза работников леса и природопользования; электронная почта: RKlesa@tut.by

## РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками \_\_\_\_\_,  
(наименование юридического лица)  
от имени которых выступает первичная профсоюзная организация \_\_\_\_\_ (далее – Профком),  
(наименование профсоюзной организации)  
в лице председателя Профкома \_\_\_\_\_,  
(Ф.И.О.)  
и \_\_\_\_\_ (далее – Наниматель),  
(наименование юридического лица)  
в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя \_\_\_\_\_.  
\_\_\_\_\_  
(занимаемая должность, Ф.И.О.)

1.2. Договор является локальным 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 местного 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, всех работников 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.

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

первый этап: выражение письменного согласия работника на распространение на него действия Договора путем подачи заявлений соответствующего содержания в адрес каждой из Сторон;

второй этап: рассмотрение заявлений Сторонами и последующее вынесение ими решений (совместного решения) о распространении действия Договора на таких работников (за исключением распространения на работников, не являющихся членами профсоюза, норм Договора, устанавливающих обязательства профсоюза по отношению к своим членам).

Вновь принятые работники должны быть ознакомлены с коллективным договором под роспись при приеме на работу.

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

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 только с согласия Профкома (на срок до 3 месяцев), либо с согласия Конференции (на срок свыше 3 месяцев).

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

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

1.12. Договор заключается на 2019 - 2021 годы, вступает в силу с “ \_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20\_\_ года (с момента подписания или иного дня, определенного Сторонами) и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

Примечание.

*Согласно ст. 367 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее ТК РБ) коллективный договор заключается на срок, который определяют стороны, но не менее чем на один год и не более чем на три года.*

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 статье 371 ТК РБ.*

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 2019 г. получение прибыли в размере не менее \_\_\_ рублей;

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

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

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

2.3. Работники обязуются:

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

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

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

Наниматель обязуется:

3.1. Все вопросы установления, изменения форм, систем и размеров оплаты труда работников, выплат стимулирующего и компенсирующего характера, выплаты вознаграждений, дивидендов, материальной помощи, индексации заработной платы решать по согласованию с Профкомом в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № \_\_).

Примечание

*В коллективный договор необходимо включить в качестве приложений Положение об оплате труда и все локальные акты, затрагивающие данный вопрос.*

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

Примечание:

*Минимальная заработная плата (месячная и часовая) - государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда, который наниматель обязан применять в качестве нижней границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных актов и трудового договора.*

*Порядок установления и повышения минимальной заработной платы (далее – МЗП) определяется законодательством (ст. 59 ТК РБ).*

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

*Советом Министров Республики Беларусь ежегодно с 1 января устанавливается только размер месячной МЗП. Размер часовой МЗП определяется нанимателем путем деления размера месячной МЗП на соотношение расчетной нормы рабочего времени календарного года, установленной для соответствующих категорий работников нанимателем в соответствии с законодательством, 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 размер МЗП подлежит индексации в порядке, предусмотренном законодательством для индексации доходов населения с учетом*

инфляции.

*Коммерческие организации могут предусмотреть более высокий размер МЗП исходя из своих финансовых возможностей.*

*Установленный размер МЗП является обязательным для нанимателей в качестве нижней границы оплаты труда работников. Следовательно, заработная плата, начисленная с учетом выплат стимулирующего характера 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 актов и трудового договора, не учитываемых в размере начисленной заработной платы работника при определении доплаты до размера МЗП (месячной и часовой), установлен постановлением 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 работающим по совместительству), а также не отработавшим норму рабочего времени не по вине работника (при простое), в качестве нижней границы оплаты труда может служить часовая минимальная заработная плата с доплатой до размера минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени.*

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

3.4. Принимать меры по недопущению снижения уровня средней заработной платы по организации ниже уровня 150 процентов минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики.

3.5. Применять следующие формы и системы оплаты труда: (указать, формы и системы оплаты труда, применяемые в организации ст. 63 ТК РБ).

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

Примечание:

*В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 № 181 коммерческим организациям предоставлено право самостоятельно принимать решение о выборе любой системы оплаты труда работников, как с применением Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, так и без её применения.*

3.7. Отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации



осуществлять в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей служащих, иными квалификационными справочниками, утвержденными в установленном порядке.

3.8. Тарифные ставки (оклады) работников устанавливать в соответствии с государственными гарантиями по оплате труда и действующими в отрасли условиями оплаты труда.

Примечание:

*Тарифные ставки (оклады) и условия оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, (далее – работники бюджетных организаций) устанавливаются в соответствии с Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 N 6 (далее – постановление Минтруда № 6).*

*В коммерческих организациях оплата труда работников с 1 июня 2011 г. осуществляется на основе принятых ими локальных нормативных правовых актов.*

*Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июля 2011 года № 67 утверждены Рекомендации по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения (далее – Рекомендации). В соответствии с Рекомендациями нанимателем на основании локального нормативного правового акта, соглашения и (или) трудового договора (контракта) могут устанавливаться тарифные ставки (оклады) работника:*

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

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

*3. без применения ЕТС и ТС.*

*Нанимателем может быть принято решение о применении для одних работников оплаты труда на основе ЕТС, для других – на основании ТС, для третьих – без ЕТС и ТС, включая персональные условия труда*

*Если нанимателем принято решение сохранить действующие ранее условия оплаты труда, то в Положение по оплате труда необходимо внести изменения: исключить ссылки на нормативные акты, утратившие силу и прописать конкретные нормы.*

3.9. Установить тарифную ставку 1-го разряда по организации в размере \_\_\_\_\_ рублей. Применять ее как основу для дифференциации оплаты труда по профессионально-квалификационным группам работников (*статья 61 ТК РБ*).

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

Примечание:

*Для оплаты труда работников бюджетных организаций размер тарифной ставки 1-го разряда устанавливается Правительством Республики Беларусь.*

*Тарифные ставки (оклады) работников бюджетных организаций определяются путем умножения тарифной ставки 1-го разряда, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь и тарифных коэффициентов ЕТС с учетом корректирующих коэффициентов, коэффициентов повышений, учитывающих сложность выполняемых работ, или по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности.*

*При введении почасовой оплаты труда применяются часовые тарифные ставки (оклады), определяемые путем деления тарифной ставки (оклада) на среднемесячное количество рабочих часов, установленное нормативными правовыми актами, с учетом годового баланса рабочего времени (подпункт 1.2. пункта 1 приложения 1 к постановлению Минтруда № 6).*

*Коммерческие организации, независимо от формы собственности, размер тарифной ставки первого разряда определяют самостоятельно.*

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

*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).*

3.11. В контрактах, заключаемых с работниками в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», в качестве дополнительной меры стимулирования труда предусматривать повышение тарифной ставки (оклада) не менее чем на 10 процентов.

3.12. Работникам, работающим на территории, подвергшейся радиоактивному загрязнению с плотностью свыше 5 Ки/км<sup>2</sup>, предусматривать в контрактах повышение тарифной ставки (оклада) не менее чем на 20 процентов.

3.13. Устанавливать работникам следующие доплаты:

3.13.1. 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. Эта 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).*

*Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в процентах от тарифной ставки первого разряда, установленной в организации, или фиксированной денежной величины, определяемой нанимателем на основании коллективного договора, иного локального акта.*

*Размер доплат не может быть ниже размера доплат, рассчитанных от тарифной ставки 1-го разряда, устанавливаемой для оплаты труда работников бюджетных организаций.*

*Пример. Если работник работает в опасных условиях труда (4-й класс), то доплата за каждый час работы в таких условиях должна быть не менее 0,10 руб. (0,31% x 33,00 руб.).*

3.13.2. доплаты за каждый час работы в ночное время в размере не ниже 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника.

3.13.3. доплаты за каждый час работы в ночную смену при сменном режиме работы в размере не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника.

Примечание:

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

*В бюджетных организациях за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) производится доплата в размере 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника (подпункт 1.6 пункта 1 приложения 1 к постановлению Минтруда № 6).*

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

3.13.4. доплаты за совмещение профессий (должностей) не менее \_\_ процентов тарифной ставки (оклада);

3.13.5. доплаты за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ не менее \_\_ процентов тарифной ставки (оклада);

3.13.6. доплаты за выполнение наряду со своей основной работой

обязанностей временно отсутствующего работника не менее \_\_ процентов тарифной ставки (оклада);

Примечание:

*Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в бюджетных организациях могут устанавливаться в размерах до тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника в зависимости от объема выполняемых работ (подпункт 2.5 пункта 2 приложения 1 к постановлению Минтруда № 6).*

*При этом следует учитывать, что в бюджетных организациях:*

*- минимальный размер доплаты законодательством не установлен, а максимальный - ограничен размером тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника;*

*- при установлении нескольким работникам выполнения обязанностей одного временно отсутствующего работника сумма доплат не должна превышать размер тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника (письмо Министерства труда Республики Беларусь от 14.04.2000 N 03-01-07/1362 "О доплатах за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника" (далее - письмо Минтруда о доплатах));*

*- работникам, занятым на работах с нормальными условиями труда и совмещающим должности (профессии) работников, занятых на работах с особым характером труда, доплаты исчисляются в пределах тарифной ставки (оклада), рассчитанных с учетом характера труда по совмещаемой работе (письмо Минтруда о доплатах).*

*Размер доплаты может быть установлен как в абсолютном (фиксированном) размере, так и в процентном отношении к тарифной ставке (окладу) по профессии (должности), по которой установлено выполнение обязанностей. Если работник выполняет дополнительную работу неполный месяц, то целесообразно устанавливать размер доплаты пропорционально отработанному времени.*

*В коммерческих организациях конкретные размеры доплат по пунктам. 3.7.3.*

*- 3.7.5. устанавливаются нанимателем по соглашению с работником (статья 67 ТК РБ).*

*3.13.7. доплаты за руководство бригадой.*

Примечание:

*В бюджетных организациях бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, доплаты за руководство бригадой устанавливаются в размере до 26 процентов тарифной ставки 1-го разряда в зависимости от численности бригады. Бригады создаются при численности не менее пяти человек;*

*Конкретные размеры доплат устанавливаются нанимателями (подпункт 1.10. и 1.11. пункта 1 приложения 1 к постановлению Минтруда № 6).*

*3.13.8. доплаты водителям автомобилей за особый характер работы в размере \_\_ процентов тарифного оклада за отработанное время.*

Примечание:

*Для водителей служебных легковых автомобилей, занятых в бюджетных организациях доплата устанавливается в размере до 25 процентов тарифного оклада за отработанное время (подпункт 1.8 пункта 1 приложения 1 к постановлению Минтруда № 6).*

*Для работников коммерческих организаций законодательством не предусмотрена доплата за особый характер работы.*

*Если водителю служебного легкового автомобиля согласно статье 118<sup>1</sup> ТК РБ установлен ненормированный рабочий день и переработка сверх нормы рабочего времени не компенсируется предоставлением соответствующего отпуска, ему может производиться доплата за особый характер работы, если это предусмотрено коллективным договором или другими локальными актами.*

3.14. Устанавливать работникам следующие надбавки:

3.14.1. ежемесячные надбавки за стаж работы в организации.

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

Примечание:

*Работникам бюджетных организаций тарифные ставки и оклады повышаются за стаж работы по специальности (в отрасли) в соответствии с Положением, утвержденным постановлением Минтруда от 12.01.2000 № 4.*

*Коммерческие организации всех форм собственности могут устанавливать работающим надбавки за стаж в размерах, которые определены коллективным договором или другими локальными актами (ст. 63 ТК РБ).*

*В коллективных договорах 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.*

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

водителям 2-го класса - \_\_\_\_ %;

водителям 1-го класса - \_\_\_\_ %.

Примечание:

*Для водителей автомобилей, занятых в бюджетных организациях надбавки за классность устанавливаются в следующих размерах: водителям 1-го класса в размере – 25 процентов; 2-го – 10 процентов установленного тарифного оклада за отработанное время в качестве водителя (подпункт 1.7 пункта 1 приложения 1 к постановлению Минтруда № 6).*

*Коммерческие организации всех форм собственности могут устанавливать водителям надбавки за классность, если это предусмотрено коллективным*

договором или другими локальными 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 акте.

3.14.3. надбавки руководителям, специалистам и служащим за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ. Размеры надбавок, условия их установления, изменения и выплаты определять в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № \_\_\_\_).

Примечание:

В соответствии с условиями оплаты труда работников лесохозяйственных организаций Министерства лесного хозяйства Республики Беларусь на установление надбавок за высокие производственные достижения в труде, сложность и напряженность труда, а также выполнение особо важной (срочной) работы руководителям, специалистам и служащим направляется из бюджета 30 процентов суммы окладов этих работников, за счет средств от лесохозяйственной деятельности указанный размер может быть увеличен до 50 процентов (пункт 4.2. приложения 20 к постановлению Минтруда № 6).

Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада работника в повышение эффективности проводимых мероприятий, выполняемых работ (услуг). Указанные надбавки уменьшаются либо отменяются полностью при ухудшении качества работы.

Надбавки руководителям организаций устанавливаются вышестоящим органом управления;

(подпункт 2.8 пункта 2 приложения 1 к постановлению Минтруда № 6).

Коммерческие организации могут устанавливать аналогичные надбавки в размерах, которые определены коллективным договором или другими локальными актами (ст. 63 ТК РБ).

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

3-го разряда - \_\_\_\_ %;

4-го разряда - \_\_\_\_ %;

5-го разряда - \_\_\_\_ %;

6-го разряда - \_\_\_\_ %;

7-го разряда - \_\_\_\_ %;

8-го разряда - \_\_\_\_ %.

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

Примечание:

Для рабочих бюджетных организаций надбавки за профессиональное мастерство установлены в следующих размерах: для 3-го разряда – 12%, 4-го – до

16%, 5-го – до 20%, 6-го – до 24%, 7-го – до 28%, 8-го – до 32% соответствующей тарифной ставки. Указанная надбавка рабочим-повременщикам, не тарифицируемым по разрядам, не устанавливается (подпункт 2.3 пункта 2 приложения 1 к постановлению Минтруда № 6).

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

3.15. Выплачивать работникам компенсации за подвижной и разъездной характер работы в размерах не менее 50% от нормы суточных при однодневных 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 РБ 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).

3.16. Премирование работников производить в соответствии с Положением об оплате труда (Приложения № \_\_\_\_).

Постановлением Минтруда и соцзащиты от 28.02.2012 г. № 29 утверждены Рекомендации по премированию работников коммерческих организаций по результатам финансово-хозяйственной деятельности. Действие рекомендаций распространяется на коммерческие организации независимо от форм собственности, видов экономической деятельности и ведомственной подчиненности.

3.17. При временном замещении замещающему работнику оплату производить согласно Положению об оплате труда. (Приложение № \_\_\_)

Примечание:

*В бюджетных организациях при временном замещении отсутствующего работника замещающему работнику (за исключением штатного заместителя) оплата труда производится исходя из тарифной ставки (оклада) по должности замещаемого работника (подп. 1.14. п. 1 приложения 1 к постановлению Минтруда № 6).*

*Если при временном замещении оплата труда работника по замещаемой должности ниже, чем средний заработок работника по прежней работе, то наниматель обязан произвести работнику доплату до среднего заработка по прежней работе (ч. 5 ст. 33 ТК).*

*Условия и порядок оплаты труда при временном замещении в коммерческих организациях устанавливается нанимателями и предусматривается в коллективных договорах (ст. 68 ТК РБ).*

3.18. Оплату труда за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни производить в соответствии с действующим законодательством (ст. 69 ТК РБ).

Примечание:

*За каждый час работы в сверхурочное время сверх заработной платы, начисленной за указанное время, должна быть произведена доплата (ч. 1 ст. 69 ТК):*

- 1) работникам со сдельной оплатой труда - не ниже сдельных расценок;*
- 2) работникам с повременной оплатой труда - не ниже часовых тарифных ставок (окладов).*

*Конкретный размер доплаты устанавливается (ч. 2 ст. 69 ТК):*

*- в бюджетных организациях и иных организациях получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, - Правительством Республики Беларусь;*

*- в иных организациях - трудовым договором и (или) локальным нормативным правовым актом.*

*В соответствии с п. 1 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 16.06.2014 N 583 "Об установлении размера доплаты за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни" работникам бюджетных организаций установлена доплата за 1 час работы в соответствующее время:*

*с повременной оплатой труда - в размере часовой тарифной ставки (оклада) работника;*

*со сдельной оплатой труда - в размере сдельной расценки выполненной работы.*

*Денежная компенсация за работу в сверхурочное время предоставляется по умолчанию, если работнику не было предложено и соответственно не было получено его согласие на иную форму компенсации - предоставление неоплачиваемого дня отдыха (ч. 1 и ч. 3 ст. 69 ТК).*

*Предоставление денежной компенсации за работу в сверхурочное время*



может быть отражено в приказе о привлечении к сверхурочной работе.

За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться 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 праздники и праздничные дни (ч. 1 ст. 147 ТК РБ) выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха.

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

Примечание:

Подпункт 51.40 пункта 51 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы.

3.20. 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.

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

3.22. Продолжить работу по увеличению удельного веса оплаты труда по тарифным ставкам и должностным окладам в составе заработной платы работников.

3.23. Повысить к \_\_\_\_\_ (указать дату) удельный вес заработной платы в себестоимости продукции (работ, услуг) до \_\_\_\_% за счет сокращения издержек и повышения эффективности производства, снижения и перераспределения в пользу заработной платы непроизводительных расходов.

3.24. 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.*

*Вместе с тем, 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.*

*При этом в состав затрат, не учитываемых при налогообложении, включаются компенсационные выплаты в связи с повышением цен, производимые **сверх размеров** индексации доходов, предусмотренных законодательством (абз. 10 подп. 1.3 п. 1 ст. 131 Налогового кодекса Республики Беларусь).*

*Следовательно, сумма индексации доходов всех работников организации в размере, предусмотренном законодательством, учитывается при налогообложении.*

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

3.26. Производить доплату работникам (наставникам), занятым обучением работников непосредственно на производстве, в соответствии с Положением (приложение \_\_).

3.27. В случае направления Нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда, класса, категории) по профессии, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда (класса, категории) или с его указанием, названным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществлять выплату заработной платы из расчета не менее тарифной ставки первого разряда, установленной у Нанимателя для соответствующей категории работников.

3.28. 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.

3.29. Устанавливать пониженные нормы выработки для инвалидов, беременных женщин, а также работникам, выезжающим на работу на территории с радиоактивным загрязнением свыше 10 Ки/км<sup>2</sup>, не менее чем на 10 процентов.

3.30. 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.

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

3.32. Выплату заработной платы производить в денежной форме. Замену денежной оплаты натуральной полностью либо частично производить только с согласия работника (*ст. 74 ТК РБ*).

3.33. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц - \_\_\_ и \_\_\_ числа каждого месяца. Если дата выплаты приходится на выходной (праздничный) день, то выплату заработной платы производить накануне (*ст. 73 ТК РБ*).

Примечание:

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

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

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

3.36. Выдавать каждому работнику расчетный листок не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы (*в соответствии со ст. 80 ТК РБ наниматель обязан при выплате заработной платы ежемесячно выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за*

*соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается нанимателем).*

3.37. При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения производить не позднее дня увольнения. 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:

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

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

3.40. 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, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными актами законодательства, а также положениями настоящего раздела Договора.

Примечание:

*Типовые правила внутреннего трудового распорядка утверждены постановлением Министерства труда Республики Беларусь 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 РБ).

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

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

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 РФ*);

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 РФ*);

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

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 РФ*);

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 РФ*).

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

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

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 РФ*) (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 РФ*) выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха (*статья 69 ТК РФ*).

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 семь календарных дней.

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 в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», 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 РБ*).

Примечание:

*В соответствии со статьей 158 ТК РБ порядок, условия предоставления и продолжительность данного отпуска должны быть установлены в каждой конкретной организации (в отношении работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам 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 декабря 2007 г. № 1695 "О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день" в соответствующий перечень не включаются работники, работа которых не вызывает необходимости выполнения ее сверх установленной нормы рабочего времени либо ограничена по времени в соответствии с законодательством, а именно:

работники моложе 18 лет, в том числе 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 РБ);

работники, работающие по совместительству (статья 345 ТК РБ);

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 РБ);

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 РБ). 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 года № 57 "О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени".

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 РБ порядок, условия предоставления и продолжительность данного отпуска должны быть установлены в каждой конкретной организации. В коллективном договоре (приложении) необходимо отразить порядок исчисления стажа работы.*

дополнительные поощрительные отпуска (приложение \_\_).

Примечание:

*В соответствии со ст. 160 ТК РБ 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 РБ).*

*Во исполнение статьи 157 ТК РБ 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 РБ);

по уходу за детьми (статья 185 ТК РБ);

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

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

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

Примечание:

*Кратковременный социальный отпуск по семейно-бытовым и другим, обозначенным в статье 190 ТК РБ причинам, предоставляется без сохранения*



*заработной платы и продолжительностью не более 30 календарных дней, если коллективным договором, соглашением, нанимателем не установлено иное.*

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

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

*Например:*

*при вступлении в брак – до 3-х дней;*

*при рождении ребенка – до 2-х дней;*

*при организации похорон близких родственников – до 3-х дней;*

*Поскольку данный отпуск предоставляется работнику без сохранения заработной платы, в коллективном договоре можно предусмотреть оказание материальной помощи в таких случаях (от Нанимателя, Профкома).*

***К примеру: наниматель оказывает работнику материальную помощь в следующих случаях:***

*при вступлении работника в брак – в размере 10 базовых величин;*

*при рождении ребенка – в размере 10 базовых величин дней;*

*при организации похорон близких родственников – в размере 10 базовых величин.*

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 РБ).*

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 РБ необходимо 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 Трудового кодекса Республики Беларусь периодов, которые приравниваются к фактически отработанному времени и включаются в рабочий год, следующие периоды:

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

период кратковременного отпуска по семейно-бытовым и другим обозначенным в статье 190 Трудового кодекса причинам (*если в соответствии с коллективным договором такой отпуск предоставляется 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 Трудового кодекса Республики Беларусь, следующим категориям работников: \_\_\_\_\_.

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

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

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 РБ*).

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 РБ*).

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 РБ до решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии другой работы, более легкой и исключаящей 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 Трудового кодекса Республики Беларусь, кроме пунктов 2 и 7), а также по основаниям, предусмотренным пунктами 1 – 3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь с работником – членом профсоюза производить с предварительного согласия Профкома.

5.7. При прекращении трудового договора (контракта) по основаниям предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики

Беларусь с лицами, получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание, Наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее среднего заработка.

5.8. В случае сокращения численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе, кроме предусмотренных законодательством оснований, дополнительно отдавать следующим категориям работников, не допускающим нарушений 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 на производстве;

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 из одной семьи.

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.

### **Применение контрактной формы найма**

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

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

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

5.15.1. К компетенции комиссии отнесено рассмотрение следующих вопросов применения контрактной формы найма:

определение размеров дополнительных мер стимулирования труда для каждого конкретного работника;

определение срока продления действующего или вновь заключаемого контракта;

рассмотрение проектов контрактов, предлагаемых к заключению работникам;

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

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

5.16. Установить следующие минимальные размеры дополнительных мер стимулирования труда:

5.16.1. повышение тарифной ставки не менее чем на 10 процентов;

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 соответствующего профсоюза (*постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476 "Об утверждении положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками"*).

Примечание:

*Законодательством не установлено, каким образом осуществляется участие представителя профсоюза в обсуждении условий контракта. В связи с этим, форму и порядок участия представителя профсоюза в обсуждении нанимателем содержания контракта с работником – членом профсоюза целесообразно определить в коллективном договоре.*

*Возможные варианты такого участия:*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.21. Наниматель обязуется заключить новый контракт с согласия работника, не допускающего нарушений 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. С работником, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, с его согласия, Наниматель обязан продлить контракт до истечения максимального срока действия контракта.

5.23. Наниматель с письменного согласия работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшего у данного Нанимателя не менее пяти лет, по окончании срока действия контракта 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.

Примечание:

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

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

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

*Если наниматель намерен продолжить трудовые отношения с работником на условиях бессрочного трудового договора, он обязан письменно уведомить*

работника об этом не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта.

*Предложение о продолжении трудовых отношений на условиях бессрочного трудового договора может исходить как от нанимателя, так и от работника.*

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

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

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

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

достижения общеустановленного пенсионного возраста;

переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

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

приглашения на более высокооплачиваемую работу с более благоприятными условиями труда;

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

избрания на выборную должность;

зачисления в учреждение образования для получения образования в дневной форме;

при наличии иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по контракту.

## РАЗДЕЛ VI. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

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 РФ*) в размере \_\_\_\_ не менее одной тарифной ставки (оклада) работника;

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 \_\_\_\_\_.

6.7. Отпускать дрова или дровяные отходы работникам организации по ценам, сниженным на 50% против действующих, в количестве \_\_ м<sup>3</sup>.

6.8. Выделять (не более трёх раз в год) автотранспорт работникам со скидкой 50% от стоимости услуг по прейскуранту.

6.9. Оказывать помощь работникам в распиловке древесины в объеме \_\_\_\_\_ м<sup>3</sup> в размере 50% от стоимости услуг один раз в год.

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 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.

*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 РБ);*

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 РБ*).

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. При заключении контрактов с молодыми специалистами повышать должностные оклады (тарифные ставки), с учетом занимаемой должности, профессии, не менее чем на 20 процентов и предоставлять дополнительный отпуск не менее трех дней.

Молодым специалистам, имеющим степень магистра, повышать тарифные ставки (оклады), с учетом занимаемой должности, не менее, чем на 30 процентов.

Повышать на 50 процентов тарифные ставки (оклады) молодым специалистам, получившим высшее образование в дневной форме получения образования за счет средств республиканского бюджета либо на условиях оплаты, направленных на работу по распределению, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи.

6.29. Направлять на учебу за счет средств организации детей работников, если работник отработал на данном предприятии не менее 10 лет. Производить оплату за обучение детей работников за счет средств организации в размере до 100% стоимости обучения.

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

Производить доплату наставникам за руководство молодыми специалистами.

6.31. 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;

6.32. 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:

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

6.34. Выделить \_\_\_\_\_ рублей на оснащение столовой.

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

6.36. 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:

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

6.38. Для круглогодичного оздоровления часто и длительно болеющих и ослабленных детей работников выделить \_\_\_ рублей на создание группы санаторного типа в детском дошкольном учреждении.

6.39. 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% и за счет профсоюзного бюджета 20% средств на частичную оплату стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление на территории Республики Беларусь работникам организации и работнику с ребенком - членам профсоюза.*

6.43.3. Обеспечить своевременную подготовку детских оздоровительных лагерей к летнему сезону, оснащение их необходимым оборудованием и инвентарем.

6.43.4. 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:

Примечание:

*С учетом финансовых возможностей организации отдельные обязательства могут быть закреплены только за Нанимателем, отдельные – только за Профкомом, а отдельные – одновременно за Нанимателем и Профкомом.*

6.44. 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.

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

6.46. 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.

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

6.48. Отпускать дрова или дровяные отходы пенсионерам, вышедшим на пенсию из организации по ценам, сниженным на 50% против действующих в количестве \_\_ м<sup>3</sup>, а в случае смерти пенсионера - бывшего работника организации, его супругу (мужу, жене) в количестве \_\_ м<sup>3</sup>.

6.49. Оказывать материальную помощь семьям в случае смерти бывших работников организации в размере \_\_\_\_\_ базовых величин.

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

6.51. Выплачивать единовременную материальную помощь участникам



Великой Отечественной войны, бывшим узникам концлагерей и воинам-интернационалистам ко Дню Победы в размере \_\_\_ (базовых величин).

6.52. 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:

6.53. 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:

6.54. 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.

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

6.56. Профинансировать приобретение: спортивного инвентаря – \_\_\_ рублей; музыкальных инструментов и аппаратуры – \_\_\_ рублей; сценической и спортивной одежды, обуви – \_\_\_ рублей; подписки на периодические издания – \_\_\_ рублей; пополнение книжного фонда библиотеки – \_\_\_ рублей.

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

6.58. 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.

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

6.60. 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.*

*Премировать организаторов соревнований.*

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

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

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

## РАЗДЕЛ VII. ОХРАНА ТРУДА

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

7.1. Обеспечивать совершенствование системы управления охраной труда.

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, дегазации, дезактивации, обезвреживания и обеспыливания);

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

нормы бесплатного обеспечения работников организации средствами индивидуальной защиты, выдаваемых сверх типовых норм;

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 (равноценными молоку пищевыми продуктами);

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

перечень рабочих мест с особыми условиями труда для целей профессионального пенсионного страхования.

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

7.6. Организовать контроль за соблюдением требований по охране труда в соответствии с Типовой инструкцией о проведении контроля за соблюдением законодательства об охране труда в организации, утвержденной Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26 декабря 2003 г. № 159.

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 лучшую организацию работы по охране труда на территориальном или отраслевом уровне в соответствии с Примерным положением о проведении смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда, утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 августа 2006 г. № 96.

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.

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 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, 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.

*При изменении размера пособия в коллективном договоре (при уменьшении или увеличении) размер производимых выплат (при их наличии) изменяется согласно действующего коллективного договора.*

*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, предусмотренных Актом периодического медицинского осмотра.

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, председателей и членов общественных комиссий по охране труда, не допускать их увольнения по инициативе нанимателя без согласия профсоюзного комитета.

*К примеру: 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, председателям и членам общественных комиссий 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. Сообщать в день происшествия 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 том числе временных и сезонных, в 6-ти месячный срок со дня создания этих рабочих мест.

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 должностным лицам, ответственным за организацию и обеспечение охраны труда (согласно приказа, включая службу охраны труда) в размере 10 базовых величин.*

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

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 нанимателями требований законодательства о труде и охране труда, участвовать в периодическом 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 представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости 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 комиссий по охране труда и общественных инспекторов по охране труда.

7.29. Стороны обязуются совместно провести 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 РБ 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, вызванных виновными действиями работника) допускается лишь с предварительного согласия (не позднее чем за два месяца) профсоюзного органа, членами которого они избраны.

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

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

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

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, соглашением для других работников организации.

## 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 расширенном заседании Профкома с участием Нанимателя, а один раз в год - на собрании (конференции) работников организации.

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

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

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

Договор подписан «\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.

Руководитель  
организации  
комитета

Председатель  
профсоюзного

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

(Ф.И.О.)

Одобен 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 и материальном стимулировании работников;
- 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 по специальности (в отрасли);
- перечень должностей, по которым устанавливаются доплаты компенсационного характера;
- 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 одной 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;
- перечень средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда;
- перечень профессий и должностей работников (видов работы) для которых обязательно прохождение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;

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