

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

3) определять тарифные ставки (оклады) работников путем последовательного умножения тарифной ставки 1-го разряда, действующей у Нанимателя, на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда или кратный размер тарифной ставки 1-го разряда, установленный работнику по его профессии (должности), и на коэффициент повышения;

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

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

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

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

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

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

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

*распределение работников по тарифным разрядам ТС либо ЕТС;*

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

*порядок исчисления тарифных ставок (окладов);*

*порядок тарификации отдельных должностей руководителей и специалистов.*

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

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

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

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

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

*иные варианты.*

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

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

*Независимо от применяемого способа определения размера тарифных ставок (окладов) работников наниматели обязаны учитывать норму части четвертой статьи 63 Трудового кодекса Республики Беларусь о дифференциации размера оплаты труда в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников.*

*Наниматель обязуется:*

16. Вопросы установления и изменения форм, систем и размеров оплаты труда, материального стимулирования, выплаты вознаграждений, дивидендов, материальной помощи, индексации заработной платы решать по согласованию с Профкомом, в том числе в соответствии с Положением об оплате труда (приложение \_\_). При введении новых условий оплаты труда не допускать снижения размеров заработной платы работников на момент их введения (подпункт 51.6 пункта 51 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы).

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

### П р и м е ч а н и е.

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

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

Организации могут предусмотреть в коллективном договоре более высокий по сравнению с установленным Правительством Республики Беларусь размер минимальной заработной платы исходя из своих финансовых возможностей.

Установленный размер минимальной заработной платы (месячной и часовой) является обязательным для нанимателей в качестве низшей границы оплаты труда работников, то есть начисленная заработка плата с учетом выплат стимулирующего характера работникам, отработавшим определенную месячную норму рабочего времени при нормальных условиях труда, не может быть ниже установленного размера месячной минимальной заработной платы. Если начисленная заработная плата работников составит меньше установленного размера минимальной заработной платы, то наниматель обязан произвести доплату до ее уровня.

С 4 августа 2014 г. вступила в силу новая редакция Закона Республики Беларусь от 17 июля 2002 г. "Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы" (далее – Закон). В соответствии с данными изменениями Советом Министров Республики Беларусь ежегодно с 1 января устанавливается только размер месячной минимальной заработной платы. Размер часовой минимальной заработной платы определяется нанимателем путем деления размера месячной минимальной заработной платы на соотношение расчетной нормы рабочего времени календарного года, установленной для соответствующих категорий работников нанимателем в соответствии с законодательством о труде, и количества месяцев календарного года, а также изменяется нанимателем при изменении размера месячной минимальной заработной платы, в том числе в связи с индексацией месячной минимальной заработной платы.

Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 июля 2014 г. № 68 установлен перечень выплат компенсирующего характера и выплат, не связанных с выполнением работником обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора, не учитываемых в размере начисленной заработной платы

работника при определении доплаты до размера минимальной заработной платы (месячной и часовой).

В случаях, если работником не отрабатывается месячная норма рабочего времени, то доплата до установленного размера минимальной заработной платы производится пропорционально отработанному времени.

Пунктом 6 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы предусмотрено устанавливать размер минимальной заработной платы не ниже уровня минимального потребительского бюджета для семьи из четырех человек и не менее трети от средней заработной платы по республике.

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

#### Вариант.

Установить следующие формы и системы оплаты труда по категориям работников:

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

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

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

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

19. 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, учрежденными в установленном порядке.

20. Установить тарифную ставку 1-го разряда в размере \_\_\_\_\_ рублей. Применять ее как основу для дифференциации оплаты труда по профессионально-квалификационным группам работников (статья 61 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Вариант.

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

Примечание.

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

Подпунктом 51.5 пункта 51 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы предусмотрено применение для оплаты труда работников организаций независимо от формы собственности тарифной ставки 1-го разряда не ниже уровня тарифной ставки 1-го разряда, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

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

Примечание.

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

Тарифные ставки (оклады) работников коммерческих организаций повышаются нанимателями в зависимости от эффективности хозяйствования и в пределах имеющихся финансовых возможностей, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь (подпункт 2.2 пункта 2 Указа Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181).

При этом субъекты хозяйствования всех форм собственности, имеющие задолженность по заработной плате и (или) обязательным страховым взносам в государственный внебюджетный фонд социальной защиты населения Республики Беларусь, не могут повышать тарифные

ставки, должностные оклады, действующие размеры премий, надбавки и доплаты в период до погашения задолженности (данное требование предусмотрено пунктом 3 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 24 декабря 1998 г. № 1972).

22. Устанавливать работникам следующие доплаты:  
за работу во вредных и (или) опасных условиях труда – в размере \_\_\_\_\_ за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу условий труда.

П р и м е ч а н и е.

*Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с подпунктом 2.2 пункта 2 приложением к постановлению Минтруда и соцзащиты от 14 июня 2014 г. № 575 в процентах от тарифной ставки 1-го разряда, установленной в организации для данной категории работников (структурного подразделения), или твердо выраженной денежной величины, которая определяется нанимателем самостоятельно на основании коллективного договора, соглашения, иных локальных нормативных правовых актов, принятых в соответствии с законодательством.*

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

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

П р и м е ч а н и е.

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

*В бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов), а также в ночную смену производится доплата в размере 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника. На работах в чрезвычайных ситуациях, на которых напряженность, интенсивность, опасность труда в ночное время повышается, указанная доплата производится в размере 55 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника, а работникам организаций здравоохранения, осуществляющим экстренную и неотложную медицинскую помощь, – в*

размере 70 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника (подпункт 1.6 пункта 1 приложения 1 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6; далее – постановление № 6).

Коммерческие организации всех форм собственности могут устанавливать доплаты за работу в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы в размере, предусмотренном статьей 70 Трудового кодекса Республики Беларусь;

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

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

за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего Работника не менее \_\_\_\_ процентов тарифной ставки (оклада).

#### П р и м е ч а н и е.

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

Конкретные размеры доплат в коммерческих организациях всех форм собственности устанавливаются нанимателем по соглашению с работником (статья 67 Трудового кодекса Республики Беларусь) и в коллективном договоре максимальными размерами не ограничиваются.

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

#### П р и м е ч а н и е.

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

10 до 15 лет – 20 процентов, от 15 и выше – 30 процентов тарифной ставки (оклада).

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

24. При временном заместительстве замещающему работнику оплату производить согласно Положению об оплате труда (приложение \_\_\_\_).

П р и м е ч а н и е.

В бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, оплата при временном заместительстве производится в порядке и размере, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

Условия и порядок оплаты труда при временном заместительстве в иных организациях устанавливаются нанимателями и предусматриваются в коллективных договорах, соглашениях или других локальных нормативных правовых актах (статья 68 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

3-го разряда – \_\_\_\_ процентов;

4-го разряда – \_\_\_\_ процентов;

5-го разряда – \_\_\_\_ процентов;

6-го разряда – \_\_\_\_ процентов;

7-го разряда – \_\_\_\_ процентов;

8-го разряда – \_\_\_\_ процентов.

Выплату надбавки производить в соответствии с Положением об оплате труда (приложение \_\_\_\_ ).

П р и м е ч а н и е.

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

Коммерческие организации всех форм собственности могут устанавливать рабочим надбавки за профессиональное мастерство в тех

размерах, которые определены коллективным договором или другими локальными нормативными правовыми актами (статья 63 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

П р и м е ч а н и е.

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

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

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

П р и м е ч а н и е.

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

Законодательством для аналогичных работников иных организаций не предусмотрена доплата за особый характер работы.

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

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

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

П р и м е ч а н и е.

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

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

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 нормативном акте.

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

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

работникам с повременной оплатой труда – в размере \_\_\_\_\_ (не ниже часовых тарифных ставок (окладов)).

#### П р и м е ч а н и е.

Конкретный размер доплаты в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, установлен постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 583 "Об установлении размера доплаты за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни".

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 (часть первая статьи 147) выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха (статья 69 Трудового кодекса Республики Беларусь).

30. 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) (подпункт 51.40 пункта 51

Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы).

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

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.

32. 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.

33. Премирование работников производить в соответствии с Положением (положениями) о премировании (приложение   ) и др.

#### П р и м е ч а н и е.

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

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

С 1 июня 2011 г. нормирование в размере 80 процентов для средств, направляемых на выплату премий за производственные результаты и

надбавок всех видов, действует только для организаций, включенных в Государственный реестр субъектов естественных монополий. У всех остальных организаций данные средства не нормируются (подпункт 2.3 пункта 2 Указа Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181).

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

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

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 августа 2007 г. № 1124 установлено премирование работников коммерческих организаций за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов по итогам работы за квартал. Общая сумма средств, направляемых на выплату работникам коммерческих организаций, за исключением руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе, премии за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов, при включении в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении, не должна превышать 80 процентов от суммы экономии топливно-

энергетических и материальных ресурсов, если иное не предусмотрено законодательством, при условии пересмотра в установленном порядке норм расхода соответствующих видов топливно-энергетических и материальных ресурсов. Максимальный размер премии конкретному работнику не может превышать 50 процентов его тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время в отчетном квартале.

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

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

#### Вариант.

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

#### Примечание.

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

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

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

36. Повысить к \_\_\_\_ (указывается дата) удельный вес заработной платы в себестоимости продукции (работ, услуг) до \_\_\_\_ процентов (Договором может быть установлен график поэтапного повышения, предусматривающий конкретные сроки и параметры такого повышения).

37. 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.

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

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

П р и м е ч а н и е.

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

40. Путем проведения совершенствования состава заработной платы работников увеличить к \_\_ (указывается дата) удельный вес оплаты труда по тарифным ставкам и окладам в размере не менее \_\_ процентов в ее составе (*Договором может быть установлен график поэтапного повышения, предусматривающий конкретные сроки и параметры такого повышения*).

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

42. Сформировать резервный фонд оплаты труда за счет отчислений до \_\_ процентов от чистой прибыли, остающейся в распоряжении организаций после уплаты налогов и других обязательных платежей в бюджет и государственные внебюджетные фонды, в соответствии с Положением о резервном фонде оплаты труда (приложение \_\_).

П р и м е ч а н и е.

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

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

44. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц – \_\_ и \_\_ числа каждого месяца. Если дата выплаты приходится на выходной

(праздничный) день, то выплату зарплаты производить накануне (*статья 73 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

#### П р и м е ч а н и е.

*Подпунктом 51.1 пункта 51 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы 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.*

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

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

47. При увольнении Работника все выплаты, причитающиеся ему от Нанимателя на день увольнения, производить не позднее дня увольнения. При невыплате по вине Нанимателя причитающихся Работнику сумм за каждый день их задержки выплачивается средний заработка, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам (*статьи 77, 78 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

Профком обязуется:

48. Осуществлять контроль за соблюдением Нанимателем требований законодательства, соглашений и настоящего Договора, касающихся оплаты труда.

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

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

Наниматель обязуется:

50. Устанавливать для работников за счет собственных средств вознаграждения, доплаты и выплаты в следующих размерах (*по*

*усмотрению Сторон размеры вознаграждений, доплат и выплат могут устанавливаться в привязке к среднемесячной заработной плате по организации, к базовой величине или к иному согласованному Сторонами показателю):*

50.1. в связи с юбилейной датой со дня рождения – \_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

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

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

50.4. при вступлении Работника в брак – \_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

50.5. при рождении у Работника ребенка – \_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

50.6. ко Дню защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь – \_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

50.7. ко Дню женщин – \_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

50.8. ко Дню матери – \_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

50.9. ко Дню инвалида (одному из родителей, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) – \_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

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

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

50.12. на удешевление проезда до места работы и обратно – базовые величины в месяц (*за исключением периода трудового или социального отпуска Работника*);

50.13. на подготовку детей школьного возраста к школе – базовых величин (выплата производится в течение июля – августа);

50.14. на заготовку овощей – \_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

50.15. единовременная выплата на оздоровление при предоставлении трудового отпуска – \_\_\_\_ тарифных ставок (должностных окладов) Работника (*статья 182 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

50.16. в случае смерти Работника оказывать членам его семьи материальную помощь в размере \_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

50.17. в случае смерти близких родственников Работника оказывать ему материальную помощь в размере \_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации.

При меч ани е.

Для целей настоящего Договора под близкими родственниками понимаются родители, дети, усыновители, опекуны, усыновленные (удочеренные), подопечные, родные братья и сестры, дед, бабка, внуки, супруг (супруга), их родители, дети, усыновители, усыновленные (удочеренные).

51. В целях содействия развитию личных подсобных хозяйств:

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

51.2. выдавать бесплатно \_\_\_\_ кг заготовленного Нанимателем сена, а также выделять участок для сенокоса в размере \_\_\_\_ га;

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

51.4. реализовывать молодым семьям крупный рогатый скот в рассрочку с первоначальной оплатой \_\_\_\_ процентов стоимости с последующим внесением рассроченных платежей в течение \_\_\_\_ лет;

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

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

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

52.1. выплачивать ежегодно единовременное пособие (материальную помощь) в размере \_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

52.2. производить доплату на содержание детей в детских дошкольных учреждениях в размере \_\_\_\_ процентов бюджета прожиточного минимума;

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

52.4. выдавать бесплатные путевки в детские оздоровительные учреждения в каникулярный период;

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

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

Например:

*одиноким женщинам;*

*женщинам в неполных семьях, воспитывающим детей;*

*одиноким работникам-инвалидам, не имеющим совершеннолетних трудоспособных детей.*

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

53.1. женщинам при рождении ребенка оказывать единовременную материальную помощь в размере \_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

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

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

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

53.5. по заявлению матери (мачехи), отца (отчима), опекуна (попечителя), воспитывающей (воспитывающего) 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 в порядке и на условиях, определяемых законодательством (часть первая статьи 265 Трудового кодекса Республики Беларусь);

53.6. по письменному заявлению матери (мачехи), отца (отчима), опекуна (попечителя), воспитывающей (воспитывающего) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или троих и более детей в возрасте до 16 лет, предоставлять один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых законодательством (часть вторая статьи 265 Трудового кодекса Республики Беларусь);

53.7. по заявлению матери (мачехи), отца (отчима), опекуна (попечителя), воспитывающей (воспитывающего) двоих и более детей в возрасте до 16 лет, ежемесячно предоставлять один дополнительный

свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка (часть третья статьи 265 Трудового кодекса Республики Беларусь).

П р и м е ч а н и е.

*Право на дополнительные свободные дни, предоставляемые в соответствии с подпунктами 52.5 и 52.6 пункта 52 Договора, может быть использовано матерью (мачехой) или отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.*

*Дополнительный свободный от работы день в неделю, предусмотренный подпунктом 52.6 пункта 52 Договора, не предоставляется в ту неделю, в которую работнику предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц, предусмотренный подпунктами 52.5 и 52.7 пункта 52 Договора;*

53.8. одиноким женщинам (мужчинам) и вдовам (вдовцам), воспитывающим детей в возрасте до \_\_\_\_ лет, ежегодно оказывать на каждого ребенка материальную помощь в размере \_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

53.9. предоставлять родителям, чьи дети идут в 1 – 5-е классы, 1 сентября выходной день с сохранением среднего заработка; предоставлять родителям, чьи дети заканчивают учреждения общего среднего образования, в день проведения торжественного мероприятия "Последний звонок" выходной день с сохранением среднего заработка;

53.10. предоставлять трудовой отпуск женщинам, имеющим одного и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в летнее или другое удобное для них время;

53.11. при предоставлении трудового отпуска многодетной матери выплачивать ей единовременное пособие в размере \_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации на каждого ребенка в возрасте до 14 лет;

53.12. предоставлять женщинам по их заявлению один свободный от работы день в год с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского профилактического осмотра детей;

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

## **Режим труда и отдыха**

Рабочее время, время отдыха работников устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Правилами

внутреннего трудового распорядка (*Типовые правила внутреннего трудового распорядка утверждены постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 5 апреля 2000 г. № 46*), иными актами законодательства, а также положениями настоящего раздела Договора.

54. Наниматель обязуется:

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

54.2. установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда \_\_\_\_ часов (*не более 35 часов, статья 113 Трудового кодекса Республики Беларусь; Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, – 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"*);

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

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

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

для учащихся, 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; статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

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 (*статья 206 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

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

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 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

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

54.4. 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 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

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

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

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

54.8. 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 8 часов работы в сверхурочное время).

Если работа в государственные и праздничные дни (часть первая статьи 147 Трудового кодекса Республики Беларусь) выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, Работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха (*статья 69 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

54.9. применять гибкие формы занятости (установление с согласия Работника неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет;

54.10. при установлении неполного рабочего времени в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами продолжительность рабочего времени не должна быть менее 20 часов в неделю. При этом установление неполного рабочего времени производить в виде неполной рабочей недели, а неполный рабочий день устанавливать только с согласия Работника, за исключением случаев, когда установление неполной рабочей недели невозможно по условиям производства, в том числе в непрерывных производствах.

55. Наниматель обязуется предоставлять работникам следующие виды отпусков:

55.1. трудовые отпуска, в том числе:

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

П р и м е ч а н и е.

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

55.1.2. дополнительные отпуска:

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

П р и м е ч а н и е.

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

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

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

*работники моложе 18 лет, в том числе 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 (статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь);

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

работники, которым установлено неполное рабочее время:

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

работники при сменном режиме работы;

работники, которым установлен суммированный учет рабочего времени;

работники со сдельной оплатой труда.

Помимо обозначенных категорий работников, ненормированный рабочий день не может быть установлен работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (продолжительность ежедневной работы (смены), а также работникам, имеющим особый характер работы (часть третья статьи 115 Трудового кодекса Республики Беларусь). Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, – установлен постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 7 июля 2014 г. № 57 "О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени";

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

#### П р и м е ч а н и е.

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

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

**55.1.3. 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.

**П р и м е ч а н и е.**

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

Во исполнение статьи 157 Трудового кодекса Республики Беларусь принято постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008 г. № 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;

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

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

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

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

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

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

**П р и м е ч а н и е.**

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

*при вступлении в брак работника;*

*при вступлении в брак детей и близких родственников;*

*при рождении ребенка;*

*при организации похорон близких родственников;*

в первый день учебного года для родителей, чьи дети идут в 1 – 5-е классы школы;

в день проведения торжественного мероприятия "Последний звонок" для родителей, чьи дети заканчивают учреждения общего среднего образования;

в день проводов сына на срочную военную службу;

в день празднования работником своего юбилея;

при переезде на новое место жительства.

Наниматель также обязуется:

56. 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 Трудового кодекса Республики Беларусь).

57. Предоставлять определенным в приложении \_\_ категориям работников трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год ранее, чем через шесть месяцев работы у Нанимателя. (В соответствии со статьей 166 Трудового кодекса Республики Беларусь в коллективном договоре могут быть предусмотрены случаи, кроме указанных в этой статье, предоставления трудовых отпусков по желанию работника до истечения шести месяцев работы у нанимателя).

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

59. 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, за который предоставляется трудовой отпуск, следующие периоды:

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

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 полным или частичным сохранением заработной платы).

60. Утвердить по согласованию с Профкомом график трудовых отпусков работников не позднее 5 января текущего года (либо не позднее иной даты, определенной коллективным договором; статья 168 Трудового кодекса Республики Беларусь).

61. 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:

#### Примечание.

*Подпунктом 51.24 пункта 51 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы предусмотрено предоставление работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, отпуска в летнее или другое удобное для них время.*

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

---

63. По просьбе Работника разделять трудовой отпуск на две и более (в Договоре указывается конкретное максимальное количество частей) части. При этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней (статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

## **Улучшение условий и охраны труда**

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

*Подготовке предложений по формированию раздела должны предшествовать:*

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

*обследование рабочих мест в целях выявления опасностей и рисков для здоровья и безопасности работников, изучение состояния и причин*