**Перечень вопросов**

**для обязательного включения в коллективные договоры**

Программой деятельности профсоюза на 2020-2025 годы, принятой VII Съездом профсоюза, предусмотрено, что профсоюзные органы всех уровней будут добиваться распространения и обязательности выполнения положений Генерального и Тарифного соглашений через коллективные договоры организаций.

Требования о включении в коллективные договоры норм соглашений закреплены в решениях ФПБ и РК профсоюза.

В целях выполнения данных решений перед профсоюзным активом на местах стоит задача включения в коллективные договоры следующих норм.

**I. ГЕНЕРАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

Пунктом 55 Генерального соглашения рекомендовано включать в коллективные договоры следующие положения:

* 1. выплату заработной платы не реже двух раз в месяц, как правило, не позднее 25-го числа месяца, следующего за отчетным;
  2. порядок и условия индексации заработной платы работников за счет средств организации в целях возмещения потерь от инфляции;
  3. применение в организациях, независимо от формы собственности, гибких систем оплаты труда работников, направленных на мотивацию высокопроизводительного труда;
  4. порядок установления, пересмотра размера тарифной ставки первого разряда работникам в период действия Соглашения;
  5. применение для оплаты труда работников, независимо от формы собственности организаций, тарифной ставки первого разряда не ниже уровня тарифной ставки первого 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; ***Примечание: в связи с изменением системы оплаты труда работников бюджетных организаций для оплаты их труда устанавливается не тарифная ставка 1 разряда, а «базовая ставка».***
  6. при введении новых условий оплаты труда не допускать снижения размеров заработной платы работников на момент их введения;
  7. повышение тарифной ставки (должностного оклада) и предоставление дополнительного отпуска при применении контрактной формы найма в соответствии с [Декретом](consultantplus://offline/ref=026EF1E72C62D24A70C9A56F0D0FFB5777B0B5486A9E1DC48434F00565767CE74D84c8xEN) Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»; ***Примечание: для работников бюджетных организаций устанавливается не повышение, а «надбавка».***
  8. оказание помощи высвобождаемым в связи с сокращением численности (штата), ликвидацией организации работникам в трудоустройстве или переобучении;
  9. производить ежемесячные компенсационные выплаты выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, в целях компенсации расходов за наем жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу;
  10. 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 в организации;
  11. предоставление преимущественного права (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников, не допускающих нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

имеющим неполную семью ([статья 63](consultantplus://offline/ref=684A42158771B5579FD2DEBE972DC80EE3F540061554ED41105B8C0BD199F88630CC2B807450CA63FA99A6D782H8n9L) Кодекса 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;

* 1. осуществлять досрочное расторжение контракта по требованию работника в случае его болезни и инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту, достижения общеустановленного пенсионного возраста, переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт, необходимости ухода за больным членом семьи, перевода одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность, в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования и по другим препятствующим выполнению работы уважительным причинам, предусмотренным законодательством и коллективным договором;
  2. заключение (продление) контрактов с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста;
  3. одновременное с уведомлением о намерении нанимателя перевести работника на контракт или заключить с ним новый контракт вручение работнику проекта контракта;
  4. с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, продление контрактов с их согласия – до истечения максимального срока действия контракта, заключение нового контракта с их согласия – на срок не менее трех лет, а с имеющими, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию – на максимальный срок;
  5. заключение нового контракта с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (-им) нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на максимальный срок с ее (его) согласия;
  6. по окончании срока действия контракта наниматель вправе заключать с письменного согласия работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, добросовестно проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок, при этом не снижать такому работнику достигнутый размер оплаты труда;
  7. случаи расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с предварительного согласия профсоюза;
  8. применение мер поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда;
  9. выделение средств для финансирования мероприятий по охране труда;
  10. лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным [пунктами](consultantplus://offline/ref=026EF1E72C62D24A70C9A56F0D0FFB5777B0B5486A9E1FC58335F40565767CE74D848EDFE3BF4318976F554AA8c5xBN) 3 и [5](consultantplus://offline/ref=026EF1E72C62D24A70C9A56F0D0FFB5777B0B5486A9E1FC58335F40565767CE74D848EDFE3BF4318976F554AA8c5xFN) ст.42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;
  11. производить выплату 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;

работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине 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;

по согласию сторон коллективного договора – в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника.

Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором;

* 1. применение гибких форм занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет;
  2. предоставление работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, отпуска в летнее или другое удобное для них время;
  3. дополнительные меры социальной поддержки ранее работавших в организации ветеранов;
  4. создание условий для обеспечения работников организаций горячим питанием и удешевления его стоимости;
  5. установление, замену и пересмотр норм труда производить с участием профсоюзного комитета;
  6. выплату выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта, в случае если такое решение принято нанимателем, работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, в размере не менее двухнедельного среднего заработка;
  7. выделение средств на содержание и ремонт спортивных объектов;
  8. оказание финансовой поддержки любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание «заслуженный», наименование «народный» и «образцовый», независимо от их ведомственной принадлежности;
  9. отчисление нанимателями денежных средств профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы;
  10. применение мер морального и материального поощрения работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях;
  11. осуществление дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам бюджетной организации из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, при условии отсутствия просроченной задолженности бюджетной организации по платежам в бюджет, государственные внебюджетные фонды, оплате за товары (работы, услуги);
  12. предоставление возможности (времени) членам профсоюзов участвовать в работе профсоюзных органов в качестве делегатов на конференциях, пленумах, съездах, в профсоюзной учебе с сохранением среднего заработка;
  13. обучение общественных инспекторов по охране труда, создание условий для их эффективной работы и установление мер морального и материального поощрения;
  14. расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, и общественными инспекторами по охране труда – с согласия профсоюзного органа организации, в которой они состоят на профсоюзном учете. Срок контракта с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, не может быть менее срока их полномочий;
  15. установление работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, гарантии предоставления прежней или равноценной работы в организации после окончания полномочий на выборной должности в профсоюзном органе;
  16. сохранение гарантий, предусмотренных для работников организации коллективными договорами, освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным на выборные должности профсоюзного органа в организации;
  17. предоставление работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением;
  18. в случаях простоя из-за временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т.д.) оплату простоя работникам производить в размере 100 процентов тарифной ставки (оклада) за весь период остановки производства в порядке, определяемом коллективным договором;
  19. обязанность работников 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;
  20. с учетом финансово-экономического положения организации принимать меры по:

оздоровлению работников, в том числе ежегодному оздоровлению работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников организации включать представителей профсоюза;

оказанию адресной поддержки работникам, впервые принятым на работу после окончания учреждений образования;

* 1. порядок исполнения положений коллективного договора, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством или сверх размеров, предусмотренных законодательством, в случае невозможности их реализации в срок, определенный коллективным договором, по причинам экономического, производственного, организационного характера;
  2. меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в организации;
  3. развитие в организациях института наставничества;
  4. установление случаев ограниченной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю;
  5. в случае реорганизации предприятий путем выделения из их структур вспомогательных служб и производств и создания на их базе дочерних (унитарных) предприятий, при сокращении численности или штата работники головной (базовой) организации пользуются преимущественным правом трудоустройства в созданное дочернее (унитарное) предприятие, а работники дочернего (унитарного) предприятия – в головную (базовую) организацию.

**II. ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

1. Пунктом 5.18. Тарифного соглашения рекомендовано нанимателям, по согласованию с профсоюзом, производить дополнительное страхование работников при наличии средств на эти цели по следующим видам страхования:

- от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- дополнительное пенсионное страхование.

2. Пунктом 7.10. Тарифного соглашения рекомендовано:

- ввести в штаты организаций с численностью от 300 до 500 человек штатных работников по физкультурно-оздоровительной и спортивно­массовой работе;

- сохранить социальные гарантии работникам, вышедшим на пенсию;

- предоставлять организациям, в пределах имеющихся средств, своим работникам льготную оплату коммунальных услуг;

- выделять займы и оказывать материальную помощь молодым семьям на основании коллективных договоров;

- оказывать, материальную помощь молодым работникам, в связи с призывом или приемом на военную службу, а также возвратившимся после военной службы;

- выдавать, займы работникам на строительство (реконструкцию) или приобретение жилых помещений в установленном законодательством порядке;

- предусматривать выделение денежных средств для приобретения работниками путевок на санаторно-курортное лечение (в том числе в санаториях Федерации профсоюзов Беларуси) и путевок для оздоровления их детей в летних лагерях;

- сохранять за работниками, переведенными по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу, средний заработок в течение не менее одного месяца со дня перевода;

- обеспечить оказание материальной помощи работникам, семьи которых по объективным причинам оказались в категории малоимущих граждан;

- нанимателям оказывать материальную помощь к 1 сентября в размере не менее одной минимальной заработной платы в Республике Беларусь на каждого ребенка семьям, воспитывающим детей школьного возраста и имеющим совокупный доход на каждого члена семьи менее 1,5 бюджета прожиточного минимума;

- оказывать содействие учреждениям профессионально-технического образования в укреплении их материальной базы, организации производственной практики. Обеспечивать трудоустройство по полученной специальности выпускников учебных заведений, прибывающих для работы в организации по договорам и заявкам;

- сохранять за работниками, переведенными по состоянию здоровья на нижеоплачиваемую работу, средний заработок в тепение одного месяца со дня перевода;

- развивать схемы добровольного страхования дополнительных пенсий и медицинских расходов от несчастных случаев и заболеваний, в том числе за счет средств организации добровольного дополнительного страхования в виде дополнительной пенсии работников и руководителей организаций строительного комплекса Республики Беларусь, осуществлять дополнительные материальные выплаты к пенсии заслуженным работникам и руководителям, ранее работавшим у нанимателя в соответствии с пунктом 12 части второй статьи 364 Трудового кодекса Республики Беларусь, с разработкой соответствующего Положения при наличии чистой прибыли на эти цели.

3. Пунктом 7.13. рекомендовано включать в коллективные договоры разделы и положения, направленные на повышение уровня социально-экономических гарантий для молодежи с определением конкретных мер.

**III. ТРУДОВОЙ КОДЕКС**

1. При наличии коллективного договора ни в каких других локальных актах нанимателя не могут содержаться нормы, определяющие:

- категории граждан, имеющих право на заключение трудового договора, которым запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 16 ТК);

- случаи, когда трудовой договор может быть расторгнут по желанию работника до истечения месячного срока предупреждения (ст. 40 ТК);

- более продолжительные, чем два месяца, сроки предупреждения работника о расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 1 статьи 42 ТК (ст. 43 ТК);

- случаи, в которых допускается привлечение к сверхурочным работам без согласия работника (ст. 120 ТК);

- случаи, в которых допускается отвлекать работников от их непосредственной работы, освобождать от работы для выполнения общественных обязанностей и проведения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью (ст. 132 ТК);

- другие периоды, включаемые в рабочий год (ст. 164 ТК);

- другие случаи переноса или продления трудового отпуска (ст. 171 ТК);

- иное количество частей, на которые может быть разделен трудовой отпуск, обстоятельства, при наличии которых допускается отзыв из отпуска. (ст. 174 ТК);

- случаи, в которых за работниками сохраняется заработная плата на время социальных отпусков (ст. 183 ТК);

- случаи, в которых наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 189 ТК);

- иная, чем 30 дней продолжительность кратковременного отпуска без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, а также уважительность данных причин (ст. 190 ТК);

- размеры пониженных норм выработки для молодых работников и сроки их действия (ст. 278);

- минимум необходимых работ (услуг) во время забастовки (ст. 392 ТК);

- перечни должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (ст. 405, 406 ТК).

2. В связи со вступлением в силу изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь необходимо привести в соответствие с новыми нормами терминологию коллективного договора:

- слова «локальные нормативные правовые акты» заменяются на слова «локальные правовые акты»;

- слово «должность» заменяется словами «должность служащего»;

- слово «профессия» заменяется словами «профессия рабочего»;

- введено понятие «одинокой родитель», которым следует заменить используемые в колдоговоре термины «одинокая мать» или «одинокий отец».

3. В связи с изменением нумерации пунктов ст. 42 норму, предусматривающую согласование увольнения, необходимо изложить в следующей редакции: «Увольнение работников по инициативе нанимателя производить с предварительного согласия профсоюза, кроме увольнения по п. 3 и абзацу 3 п. 7 ст. 42 ТК Республики Беларусь».

4. В связи с изменением редакции ст. 183 необходимо предусмотреть случаи, в которых на время социальных отпусков сохраняется заработная плата, а в которых - средний заработок.

5. ТК дополнен новой статьей 186, предусматривающей отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка. При наличии возможности в колдоговоре могут быть предусмотрены большая продолжительность и (или) оплата данного отпуска.

6. В ст. 198 внесены изменения, позволяющие лишать работников полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев только в порядке привлечения к дисциплинарной ответственности, а лишать премий – наряду с применением мер такой ответственности. В связи с этим целесообразно в локальных актах четко отграничить премию от стимулирующих выплат, а также принять меры по увеличению доли стимулирующих выплат в составе заработной платы и соответственно по уменьшению доли премии. Рекомендуется предусматривать, что лишении премии может производиться нанимателем только по согласованию с профкомом.

7. В связи с изменением ст. 365 ТК рекомендуется включить в колдоговор следующую норму: «Действие положений коллективного договора, не указанных в части второй ст. 365 Трудового кодекса Республики Беларусь, распространяется на работников, от имени которых он не заключался, если они изъявят письменное желание об этом и при условии, что они являются членами профсоюза».