## Оплата в коллективном договоре

В соответствии с нормами гл.38 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) коллективный договор - это локальный нормативный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками.

Нормами ТК определены достаточно конкретные требования к содержанию коллективных договоров. Так, в соответствии с ст.364 ТК коллективный договор заключается в письменной форме и может содержать положения о (об) нормировании, формах, системах оплаты труда, иных видах доходов работников и размерах тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок к ним.

При этом коллективный договор может иметь приложения, являющиеся его неотъемлемой составной частью. Это могут быть отдельно разработанные положения о тех или иных выплатах работникам организации.

Необходимо отметить, что с 01.01.2009 в законодательстве Республики Беларусь произошли достаточно существенные изменения в порядке начисления стимулирующих выплат, которые необходимо учесть в коллективном договоре.

Так, с принятием Декрета Президента Республики Беларусь от 23.01.2009 № 2 "О стимулировании работников организаций отраслей экономики" (далее - Декрет № 2) значительно расширены права нанимателей.

Данным документом установлено следующее:

общая сумма средств, направляемых на выплату премий за производственные результаты и надбавок всех видов (далее - стимулирующие выплаты), выплачиваемых работникам организаций отраслей экономики независимо от форм собственности, кроме финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями (далее - организации), и относимых на себестоимость продукции, товаров (работ, услуг), включается в затраты, учитываемые при налогообложении и ценообразовании, в пределах 80% суммы заработной платы, исчисленной по сдельным расценкам, а также тарифным ставкам и должностным окладам с учетом их повышений, предусмотренных законодательством, в расчете на одного работника за фактически отработанное время в отчетном периоде по организации в целом (далее - норматив), если иное не установлено Президентом Республики Беларусь;

в организациях, обеспечивших по итогам предыдущего года рентабельность реализованной продукции, товаров (работ, услуг) на уровне, не ниже задания, доведенного в установленном порядке или предусмотренного бизнес-планом в случае, если таковое задание не установлено, размер норматива в течение отчетного года не должен превышать 100%, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь;

конкретный порядок использования стимулирующих выплат в пределах норматива определяется нанимателем на основании коллективного договора, соглашения либо иного локального нормативного правового акта (например, положения), принятых в соответствии с законодательством.

Таким образом, коллективный договор повышает свой статус, и исходя из его условий в настоящее время определяются порядок начисления и выплаты всех видов стимулирующих надбавок и доплат.

Приведем пример формирования соответствующего раздела коллективного договора.

Примечание. При этом необходимо отметить, что в примере предусмотрены области для заполнения данных исходя из условий конкретной организации. Кроме того, даны примечания, которые уточняют возможные размеры тех или иных величин, и изложены определенные условия их формирования.

РАЗДЕЛ "ОПЛАТА ТРУДА"

Наниматель обязуется:

1. Вопросы установления и изменения форм, систем и размеров оплаты труда, материального стимулирования, выплаты вознаграждений, материальной помощи, индексации заработной платы решать по согласованию с профкомом в соответствии с Положением об оплате труда, которое может быть приложением к коллективному договору.

Примечание

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

2. Обеспечить выплату зарплаты работникам в размере не ниже минимальной заработной платы, рассчитанной за истекший месяц за работу в нормальных условиях, при соблюдении установленной продолжительности рабочего времени и выполнении норм труда.

Примечание

Отметим, что установленный размер минимальной заработной платы (месячной и почасовой) является обязательным для нанимателей в качестве низшей границы оплаты труда работников. Если начисленная зарплата работников при соблюдении условий, предусмотренных законодательством, составит меньше установленного размера минимальной заработной платы, то наниматель обязан произвести доплату до ее уровня с отнесением затрат на себестоимость продукции (работ, услуг).

3. Установить следующие системы оплаты труда по категориям работников:

3.1 труд работников цеха (производства, участка, бригады) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ оплачивать по сдельным расценкам, исчисленным исходя из тарифных ставок норм выработки и разрядов выполняемых работ; выплачивать премию за достижение основных производственных результатов в соответствии с Положением о премировании, действующим в организации;

3.2 труд рабочих цеха (производства, участка, бригады) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ оплачивать повременно на основе тарифных ставок; выплачивать премию за достижение основных производственных результатов в соответ-ствии с Положением о премировании, применяемым в организации.

Примечание

Дифференциация и регулирование основной тарифной части зарплаты работников, нанимателями которых являются коммерческие организации и индивидуальные предприниматели, осуществляется в соответствии с Инструкцией о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.09.2002 № 123 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.09.2009), и применяемой в организации тарифной ставкой 1-го разряда.

4. Установить тарифную ставку 1-го разряда в размере \_\_\_ рублей.

Примечание

В том случае, если на предприятии предусматривается наличие двух и более тарифных ставок 1-го разряда, то это также необходимо отразить в коллективном договоре. С учетом изложенного данный пункт может выглядеть так:

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

Размер тарифной ставки 1-го разряда для оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, устанавливается Правительством.

Размер тарифной ставки 1-го разряда в коммерческих организациях негосударственных форм собственности устанавливается самостоятельно, с учетом наличия средств на эти цели и эффективности хозяйствования.

5. Производить в течение года поэтапное повышение тарифной ставки 1-го разряда в соответствии с Инструкцией о порядке повышения тарифной ставки 1-го разряда коммерческими организациями, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства финансов Республики Беларусь, Министерства экономики Республики Беларусь от 24.02.2005 № 18/23/34 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 13.08.2008).

Примечание

Для коммерческих организаций частной формы собственности указанное постановление носит рекомендательный характер.

Обязательными условиями для повышения тарифной ставки 1-го разряда являются:

отсутствие просроченной задолженности по зарплате, платежам в бюджет, государственные целевые бюджетные фонды и в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее - Фонд);

выполнение условий оказанной государственной поддержки и иных преференций;

непревышение установленного нормативными правовыми актами базового предельного норматива тарифной ставки 1-го разряда с учетом дифференцированных отраслевых коэффициентов (для организаций государственной формы собственности и с долей собственности государства в их имуществе);

отсутствие просроченной кредиторской задолженности за полученную сельскохозяйственную продукцию и продукты ее переработки за отчетный период.

Примечание.

Повышение тарифной ставки 1-го разряда в коммерческих организациях негосударственной формы собственности производится в пределах имеющихся средств на оплату труда независимо от изменения тарифной ставки 1-го разряда, устанавливаемой Правительством, при отсутствии задолженности по выплате заработной платы, платежам в бюджет, государственные целевые бюджетные фонды и в Фонд.

6. В зависимости от условий труда устанавливать работникам следующие доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам:

на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - в размере \_\_% тарифной ставки 1-го разряда, установленной в организации за каждый час работы с учетом степени вредности и тяжести условий труда;

за каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы производить доплаты в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, но не ниже 20% часовой тарифной ставки (оклада) работника. При этом ночной сменой считается смена, в которой более 50% времени приходится на ночное время (ст.70 ТК);

Примечание

Коммерческие организации всех форм собственности в соответствии с постановлением Министерства труда Республики Беларусь, Министерства экономики Республики Беларусь, Министерства финансов Республики Беларусь от 24.05.2000 № 105/77/54 "О размерах доплат за работу в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы, включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг)" (с изменениями и дополнениями по состоянию на 12.03.2008) могут устанавливать доплаты за работу в ночное время в размерах, предусмотренных ст.70 ТК, но не превышающие 40% часовой тарифной ставки (должностного оклада) работника за каждый час работы в ночное время или в ночную смену.

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

за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ не менее \_\_% тарифной ставки (должностного оклада);

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

Примечание.

Напомним, что конкретные размеры доплат в коммерческих организациях всех форм собственности устанавливаются нанимателем по соглашению с работником (ст.67 ТК).

7. Устанавливать надбавки за продолжительность непрерывной работы (стаж работы, выслугу лет). Размер надбавок определяется в соответствии с Положением об оплате труда.

Примечание.

Для рабочих, руководителей, специалистов и служащих в коммерческих организациях всех форм собственности могут устанавливаться надбавки за продолжительность непрерывной работы (вознаграждения за выслугу лет, стаж работы) в пределах норматива стимулирующих выплат, предусмотренного Декретом № 2.

8. При временном заместительстве замещающему работнику оплату производить согласно Положению об оплате труда.

9. Установить надбавки рабочим за высокое профессиональное мастерство к тарифным ставкам:

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, действующим в организации.

Примечание.

Коммерческие организации всех форм собственности могут устанавливать рабочим надбавки за профессиональное мастерство на основании коллективного договора и включать в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ и услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении, в тех размерах, которые определены коллективным договором (ст.63 ТК), в пределах норматива стимулирующих выплат, предусмотренного Декретом № 2.

10. Установить для специалистов и служащих надбавки за высокие достижения в труде и выполнение особо важных работ на срок их проведения. Размер надбавок определять в соответствии с Положением об оплате труда.

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

водителям 2-го класса - \_\_% тарифной ставки;

водителям 1-го класса - \_\_% тарифной ставки.

12. Производить оплату простоя по не зависящим от работника причинам в размере не ниже двух третей тарифной ставки (должностного оклада).

13. На период освоения нового производства (продукции) производить работникам доплаты до уровня прежнего среднего заработка.

Соответствующие выплаты будут производиться по договоренности между нанимателем и профкомом исходя из значимости работ по освоению нового производства (продукции) на основании оформленного совместного решения:

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

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

14. Премирование работников производить в соответствии с положением, действующим в организации.

15. Индексацию заработной платы в связи с инфляцией, а также при несвоевременной ее выплате осуществлять в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

Примечание.

Также данный пункт может выглядеть следующим образом: "15. При превышении индексом потребительских цен 5% -ного порога индексацию зарплаты всех работников производить в соответ-ствии с Положением об оплате труда".

В соответствии с Законом Республики Беларусь от 21.12.1990 № 476-XII "Об индексации доходов населения с учетом инфляции" (с изменениями и дополнениями по состоянию на 31.07.2009) организации, не финансируемые из бюджета и не пользующиеся государственными дотациями, могут производить индексацию зарплаты работников, если это предусмотрено коллективными договорами. Индексация осуществляется при превышении индексом потребительских цен 5% -ного порога и в пределах норматива, установленного законодательством. Указом Президента Республики Беларусь от 28.01.2006 № 55 "О нормативе индексации денежных доходов населения с учетом инфляции" с 01.01.2006 установлен норматив индексации в размере 100% утвержденного бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения, действовавшего на момент наступления индексации. Эти индексационные доплаты относятся на себестоимость продукции (работ, услуг). При индексации зарплаты сверх установленного норматива или по другим основаниям, предусмотренным в коллективных договорах, индексационные доплаты выплачиваются за счет прибыли.

16. Повысить удельный вес зарплаты в себестоимости продукции до \_\_% за счет снижения непроизводительных расходов, связанных с выпуском продукции.

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

18. Производить доплату рабочим, занятым обучением и подготовкой молодых рабочих, в размере \_\_% тарифной ставки.

19. Осуществлять по согласованию с профкомом установление, замену и пересмотр норм труда с экономическим обоснованием и уведомлением работников не позднее чем за один месяц до их предполагаемого введения.

Примечание

В соответствии со ст.87 ТК 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.

20. За счет совершенствования состава заработной платы работников увеличить удельный вес оплаты труда по тарифным ставкам и окладам в размере не менее \_\_% в ее составе.

Примечание.

Порядок совершенствования состава заработной платы работников коммерческих организаций определен Рекомендациями по совершенствованию состава заработной платы работников коммерческих организаций путем увеличения удельного веса оплаты труда по тарифным ставкам (окладам), утвержденными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15.06.2009 № 73.

21. Работникам, направляемым на сельскохозяйственные работы в сельскохозяйственные организации, выплачивать за счет собственных средств \_\_% их среднего заработка за весь период работы в сельскохозяйственных организациях.

Примечание

Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам, которые привлекаются для оказания помощи сельскохозяйственным организациям в проведении осенних полевых работ, уборки урожая и заготовки кормов, устанавливаются в ежегодно принимаемых решениях Правительства.

22. В случае временной нетрудоспособности работника производить доплату из средств нанимателя до 100% среднего заработка, начиная с первого дня нетрудоспособности.

23. Создать резервный фонд оплаты труда за счет отчислений до \_\_% от чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия в соответствии с Положением об оплате труда.

Примечание.

Положение о резервном фонде заработной платы утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.04.2000 № 605.

24. Выплату заработной платы производить в денежной форме. Замену денежной оплаты натуральной полностью либо частично производить только с согласия работника.

25. Выплату заработной платы производить в дни, определенные коллективным договором, но не реже 2 раз в месяц.

26. В случае задержки выплаты заработной платы на один календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным в коллективном договоре, производить индексацию несвоевременно выплаченных ее сумм (индексируются в соответствии с индексом потребительских цен, публикуемым Министерством статистики и анализа Республики Беларусь).

27. Выплату среднего заработка, сохраняемого за период трудового отпуска, производить не позднее чем за 2 дня до начала отпуска.

28. Выдавать каждому работнику расчетный листок не позднее чем за 1 день до установленного срока выплаты заработной платы.

29. При увольнении работника все причитающиеся выплаты производить в день увольнения. При невыплате по вине нанимателя причитающихся работнику сумм за каждый день их задержки выплачивается средний заработок, а в случае невыплаты части суммы - пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

30. Установить, что условия контрактов работников, касающиеся оплаты труда, не могут быть хуже соответствующих условий, установленных коллективным договором.

Профком обязуется:

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

2. Вносить предложения нанимателю о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, виновных в несвоевременной выплате зарплаты.

## Дополнительные компенсации, гарантии и вознаграждения работникам

Наниматель обязуется устанавливать для работников за счет собственных средств:

1. Вознаграждения, доплаты и выплаты в размере:

1.1 в связи с юбилейной датой со дня рождения - \_\_тарифных ставок (должностных окладов, минимальных заработных плат);

1.2 в связи с юбилейной датой организации (для всех либо для работников, имеющих продолжительный стаж работы в организации) - \_\_тарифных ставок (должностных окладов, минимальных заработных плат);

1.3 при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по возрасту - \_\_тарифных ставок (должностных окладов, минимальных заработных плат);

1.4 при вступлении работника в брак - \_\_тарифных ставок (должностных окладов, минимальных заработных плат);

1.5 при рождении у работника ребенка - \_\_тарифных ставок (должностных окладов, минимальных заработных плат);

1.6 ко Дню защитников Отечества - \_\_тарифных ставок (должностных окладов, минимальных заработных плат);

1.7 к Международному женскому дню - \_\_тарифных ставок (должностных окладов, минимальных заработных плат);

1.8 ко Дню пожилых людей - \_\_базовой величины (бывшим работникам организации, состоящим на учете в первичной профсоюзной организации, либо бывшим работникам организации, определяемым в ином порядке);

1.9 на удешевление проезда до места работы и обратно - \_\_базовой величины в месяц (за исключением периода трудового отпуска работника);

1.10 на заготовку овощей - \_\_базовой величины;

1.11 единовременная выплата на оздоровление при предоставлении трудового отпуска - \_\_тарифных ставок (должностных окладов) работника;

1.12. в случае смерти работника оказывать членам его семьи материальную помощь в размере \_\_базовой величины;

1.13. в случае смерти близких род-ственников работника оказывать ему материальную помощь в размере \_\_базовой величины.

2. Работникам, имеющим на иждивении троих и более детей, детей-инвалидов, а также одиноким матерям:

2.1 выплачивать ежегодно единовременное пособие (материальную помощь) в размере \_\_базовой величины.

2.2 производить доплату за содержание детей в детских дошкольных учреждениях в размере \_\_базовой величины;

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

2.4 выдавать бесплатные путевки для отдыха (оздоровления) детей в период каникул;

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

2.6 оказывать минимально необходимую помощь по ремонту занимаемого жилого помещения следующим категориям работников:

одиноким женщинам;

женщинам в неполных семьях, воспитывающим детей;

одиноким работникам-инвалидам, не имеющим детей.

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

3.1 женщинам при рождении ребенка оказывать единовременную материальную помощь в размере \_\_базовой величины;

3.2 матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, выплачивать ежемесячное пособие за счет организации в размере \_\_базовой величины;

3.3 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);

3.4 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 специальные подразделения для использования их труда;

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

по заявлению матери (отца), 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;

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;

3.6. одиноким женщинам и вдовам, имеющим детей до \_\_лет, ежегодно предоставлять на каждого ребенка материальную помощь в размере \_\_базовой величины;

3.7. предоставлять женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4-е классы), 1 сентября выходной день (полдня) с сохранением (без сохранения) зарплаты;

3.8. 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;

3.9. при предоставлении трудового отпуска многодетной матери выплачивать ей разовое пособие в размере \_\_базовой величины на каждого ребенка в возрасте до 14 лет;

3.10. 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.

Таким образом, становится очевидным, что при возникновении спорных ситуаций в оплате труда определяющими будут не нормы законодательства, а условия локальных нормативных правовых актов, действующих в организации.

Одним из таких локальных нормативных правовых актов, действующих в организации, является коллективный договор, который помогает в решении спорных моментов не только в сфере оплаты труда, но и в решении многих других вопросов, возникающих в организации.

Пример

Часто между бухгалтером и кадровиком организации возникает спор: правомерно ли выплачивать премию увольняемому работнику за последний месяц работы.

Решение проблемы с учетом этой статьи очевидно. Премия работникам, в том числе бывшим работникам, выплачивается в соответствии с нормами локальных нормативных правовых актов, в том числе коллективного договора. А это значит, что нужно смотреть, что в них содержится. И если, к примеру, в коллективном договоре, Положении об оплате труда или Положении о премировании будет прописано, что выплата премии уволившемуся работнику за последний рабочий месяц не предусмотрена, то такая сумма выплате не подлежит.

## Список использованных источников

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года. Принята на республиканском референдуме 24 ноября 1996 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996г. и 17 октября 2004г) Минск "Беларусь" 2004г.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь, принят Палатой Представителей 8 июня 1999 года. Одобрен Советом республики 30 июня 1999 года. ЮРИДИЧЕСКАЯ СПРАВОЧНО-ИНФОРМАЦИОННАЯ АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМА "ЮСИАС" - 2009г.
3. Закон Республики Беларусь от 20 июля 2007 года № 272-З "О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь" Принят Палатой представителей 25 июня 2007 года. Одобрен Советом Республики 29 июня 2007 года. (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 01.08.2007, № 183, рег. № 2/1369 от 23.07.2007). Вступает в силу с 26.01.2008г. ЮРИДИЧЕСКАЯ СПРАВОЧНО-ИНФОРМАЦИОННАЯ АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМА "ЮСИАС" - 2008г.
4. В.Ф. Гапоненко, Ф.Н. Михайлов. Трудовое право, / М.: ЮНИТИ, 2002. - 463с.
5. Дмитрук В.Н. Трудовое право. / Учебное пособие. - Мн.: Амалфея, 2000.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. Под ред. Василевича Г.А. Издательство Амалфея. / 2003. - 1120с.
7. Трудовое право: Учебник / В.И. Семенков, В.Н. Артемова, Г.А. Василевич и др.; Под общ. ред. Семенкова В.И. / Мн.; Амалфея, 2001 - 592с.
8. Трудовое право: Учебник / В.И. Семенков; Под общ. ред. Семенкова В.И. / Мн.; Амалфея, 2002 - 672с.
9. Трудовое и социальное право: Учебник/под общей редакцией В.И. Семенкова. Мн.: Амалфея, 1999. - 664с.
10. Трудовое право: Учебник/В. И Семенков, Г.А. Василевич Г.Б. Шишко и др.; Под общ. ред.В.И. Семенкова. - 3-е изд.; перераб. и доп. - Мн.: Амалфея, 2006. - 250 с.
11. Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова, учебник, изд.3-е, перераб. и дополненное - М.: Издательская группа "Проспект", 2000. / 447с.
12. Трудовое право Республики Беларусь: Практическое пособие / Важенкова Т.Н. - Мн.: УП "Молодежное", 2003.
13. Трудовое право Республики Беларусь, Краткое изложение курса / В.А. Круглов. - Мн.: Дикта 2004. - 75с.
14. Трудовое право России. Учеб. / Под ред.А.С. Пашкова /, С. - Петербург, 1999 - 432с.