

*производственного травматизма, профессиональной и производственно обусловленной заболеваемости;*

*анализ обеспеченности производственных объектов, рабочих мест, работников необходимыми средствами защиты, а также анализ материально-технического обеспечения процесса обучения безопасным условиям труда и проведения инструктажа, проверки знаний работников по вопросам охраны труда.*

*Исходными данными для разработки предложений по улучшению условий и охраны труда для включения в коллективный договор являются:*

*требования по охране труда, содержащиеся в законодательных и иных нормативных правовых актах, в том числе технических нормативных правовых актах, распространяющихся на деятельность организации;*

*сведения об опасных и (или) вредных производственных факторах и связанных с ними профессиональных рисках, анализ обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве, результатов проведенной идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков;*

*результаты паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда, аттестации рабочих мест по условиям труда, обследования зданий и сооружений, производственных и вспомогательных помещений, замеров факторов производственной среды и другие сведения, характеризующие состояние условий и охраны труда в организации;*

*материалы проверок уполномоченных органов надзора (контроля), службы охраны труда, технических инспекторов труда профсоюзов, общественных инспекторов по охране труда профсоюзов;*

*анализ обеспеченности производственных объектов, рабочих мест, работников необходимыми средствами защиты;*

*решения соответствующих органов управления;*

*предложения структурных подразделений организации, профсоюзов, а также отдельных работников.*

**Наниматель обязуется:**

65. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда на рабочих местах и производственных участках. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию потерпевшим первой помощи.

66. Выделить в \_\_\_ году (годах) \_\_\_ рублей (вариант: не менее \_\_\_ процентов от фонда оплаты труда) на мероприятия по улучшению условий и охране труда.

67. Разработать, внедрить и обеспечить функционирование системы управления охраной труда, своевременно принимать управленческие решения по совершенствованию системы управления охраной труда на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда.

68. Осуществлять обучение работников по вопросам охраны труда в соответствии с Инструкцией о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2008 г. № 175, подготовку персонала, занятого на опасных производственных объектах по промышленной безопасности в соответствии с Правилами организации и осуществления производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности на опасных производственных объектах, утвержденными постановлением Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь от 28 июня 2000 г. № 11.

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

70. Систематически информировать работников об условиях труда, производственном травматизме, аварийности, профессиональной заболеваемости и предпринимаемых профилактических мерах.

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

72. Не допускать применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом требований списка тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин, установленного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 12 июня 2014 г. № 35, и постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 октября 2010 г. № 133 "Об установлении предельных норм подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную".

73. Снизить количество рабочих мест с вредными условиями труда на \_\_\_\_\_ единиц.

74. Обеспечивать условия для деятельности общественных инспекторов по охране труда, в том числе предоставлять общественным инспекторам по охране труда время по согласованному с Профкомом графику с сохранением среднего заработка для осуществления ими общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда (в том числе для участия в периодическом контроле за соблюдением законодательства об охране труда, осуществляемом представителями Нанимателя в соответствии с Типовой инструкцией о проведении

контроля за соблюдением законодательства об охране труда в организации, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26 декабря 2003 г. № 159), применять меры их морального и материального стимулирования.

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

76. Предоставлять компенсации по условиям труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с перечнями профессий и должностей работников:

76.1. которым предоставляется компенсация в виде бесплатного обеспечения лечебно-профилактическим питанием в связи с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение ...).

Примечание.

*При решении вопросов предоставления названной компенсации следует руководствоваться Положением о порядке предоставления и определения объемов компенсации в виде бесплатного обеспечения лечебно-профилактическим питанием работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21 мая 2014 г. № 491, перечнем производств, работ, профессий и должностей, дающих право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания и рационами лечебно-профилактического питания, выдаваемого бесплатно работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 17 июня 2014 г. № 51/41.*

*Примерная форма соответствующего перечня приведена в приложении 2 к Рекомендациям по улучшению условий и охраны труда в организациях на основе коллективных договорных отношений (размещены на сайте Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь);*

76.2. занятых на работах с вредными веществами, дающих право на обеспечение молоком или равноценными пищевыми продуктами (далее — молоко), (приложение ...).

Примечание.

*При решении вопросов бесплатного обеспечения работников молоком следует руководствоваться постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27 февраля 2002 г. № 260 "О бесплатном*

обеспечении работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами" и перечнем вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или равноценных пищевых продуктов, утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 19 марта 2002 г. № 34/12.

Примерная форма соответствующего перечня приведена в приложении 3 к Рекомендациям по улучшению условий и охраны труда в организациях на основе коллективных договорных отношений (размещены на сайте Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь);

76.3. которым предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и дополнительный отпуск за особый характер работы согласно приложению ... к настоящему Договору или приложению 10 к Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 35 (далее – Инструкция № 35).

Примечание.

Предоставление названных дополнительных отпусков осуществляется в соответствии с постановлением 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".

Примерная форма соответствующего перечня приведена в приложении 4 к Рекомендациям по улучшению условий и охраны труда в организациях на основе коллективных договорных отношений (размещены на сайте Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь);

76.4. имеющих право на компенсацию по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени согласно приложению 11 к Инструкции № 35.

Примечание.

Предоставление названной компенсации осуществляется в соответствии с Инструкцией о порядке предоставления работникам компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени и списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утвержденными 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";

76.5. имеющих право на компенсацию в виде оплаты труда в повышенном размере путем установления доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест по условиям труда, согласно приложению 12 к Инструкции № 35.

Примечание.

*Конкретный размер доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 14 июня 2014 г. № 575 "О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда".*

77. Предоставлять смывающие и обезвреживающие средства работникам в соответствии с перечнем профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением кожных покровов (приложение ...).

Примечание.

*Обеспечение работников названными средствами осуществляется в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. № 208 "О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами".*

*Примерная форма соответствующего перечня приведена в приложении 5 к Рекомендациям по улучшению условий и охраны труда в организациях на основе коллективных договорных отношений (размещены на сайте Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь).*

78. Осуществлять бесплатную выдачу работникам средств индивидуальной защиты в соответствии с перечнем профессий и должностей работников, которым выдаются бесплатно средства индивидуальной защиты (приложение ...).

Примечание.

*Работники обеспечиваются средствами индивидуальной защиты в соответствии с Инструкцией о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. № 209.*

*Примерная форма соответствующего перечня приведена в приложении 6 к Рекомендациям по улучшению условий и охраны труда в организациях на основе коллективных договорных отношений (размещены на сайте Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь).*

Организовать стирку, химическую чистку, обеспыливание, обезвреживание, восстановление специальных пропиток, ремонт средств индивидуальной защиты в соответствии с графиком, согласованным с Профкомом. Обеспечивать надлежащее хранение специальной одежды и специальной обуви. Создать обменный фонд специальной одежды для использования его работниками во время профилактической обработки средств индивидуальной защиты.

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

Примечание.

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

80. Производить выплату из средств Нанимателя:

семье погибшего по вине Нанимателя на производстве Работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременную материальную помощь 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, – единовременную материальную помощь 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;

в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием Работника (указываются такие случаи).

Примечание.

*Коллективным договором может быть предусмотрено также оказание семье погибшего по вине Нанимателя на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, иных видов социальной помощи (выплата ежемесячного пособия детям, потерявшим кормильца, надбавок к пенсиям, выделение бесплатных путевок на санаторно-курортное лечение и другое).*

81. Улучшить условия и охрану труда в соответствии с планом мероприятий по охране труда (приложение ...).

Примечание.

*Указанный план разрабатывается в соответствии с Инструкцией о порядке планирования и разработки мероприятий по охране труда,*

утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2013 г. № 111.

В план мероприятий по охране труда могут включаться следующие мероприятия:

1) приведение территории организации в соответствие с требованиями Межотраслевых общих правил по охране труда, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3 июня 2003 г. № 70, а также осуществление мер по профилактике дорожно-транспортных происшествий;

2) устройство, расширение, реконструкция и оснащение помещений для отдыха, обогрева (охлаждения), укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе;

3) приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в производственных, санитарно-бытовых и других помещениях, переходах, проездах и других местах, где возможно нахождение работников, в соответствии с требованиями технических нормативных правовых актов;

4) приведение в соответствие с требованиями по охране труда рабочих мест, технологических процессов, оборудования и других объектов производственного назначения, обеспечение взрывопожарной безопасности объектов, выполнение других мероприятий, направленных на устранение (снижение) профессиональных рисков, улучшение охраны и (или) условий труда, в том числе:

перепланировка размещения производственного оборудования, организация рабочих мест в целях обеспечения безопасности работников: например, приведение рабочих мест, оснащенных компьютерами, в соответствие с требованиями Санитарных норм и правил "Требования при работе с видеодисплейными терминалами и электронно-вычислительными машинами", Гигиенического норматива "Предельно допустимые уровни нормируемых параметров при работе с видеодисплейными терминалами и электронно-вычислительными машинами", утвержденных постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28 июня 2013 г. № 59;

замена, модернизация производственного оборудования, эксплуатация которого связана с риском травмирования и гибели работников; внедрение промышленных роботов, автоматического и дистанционного управления производственным оборудованием, технологическими процессами, средствами транспортировки и подъема, в целях обеспечения безопасности работающих, в том числе механизация и автоматизация работ с повышенной опасностью и работ, которые связаны с физической и нервно-психической перегрузкой;

внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током;

оборудование рабочих мест в целях обеспечения безопасности выполнения работ на высоте в соответствии с Правилами охраны труда при работе на высоте, утвержденными постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 28 апреля 2001 г. № 52;

установка ограждений опасных зон, устройств управления, подверженных случайному включению (выключению), изготовление защитных устройств или барьеров для предотвращения контактов с движущимися частями оборудования, предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений);

устройство новых и реконструкция эксплуатируемых отопительных и вентиляционных систем, тепловых, водяных и воздушных завес в соответствии с требованиями технических нормативных правовых актов;

нанесение на производственное оборудование, коммуникации и другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности;

снижение уровней вредных веществ в воздухе рабочей зоны, неблагоприятно действующих механических колебаний (шум, вибрация, ультразвук) и излучений (ионизирующего, электромагнитного, лазерного, ультрафиолетового) на рабочих местах;

подготовка и реализация дополнительных мер, обеспечивающих безопасные условия труда, при отсутствии соответствующих норм в нормативных правовых актах, технических нормативных правовых актах;

5) приведение в соответствие с требованиями по охране труда санитарно-бытового обеспечения работников, в том числе:

расширение, реконструкция бытовых зданий и помещений: гардеробных, умывальных, душевых, бань, парильных (саун), туалетов, комнат личной гигиены женщин, помещений для содержания средств индивидуальной защиты (хранения, стирки, чистки, ремонта, восстановления пропиток, дезинфекции, обезвреживания), приема пищи (столовых, буфетов) и других в соответствии с требованиями технических нормативных правовых актов;

устройство сатураторных установок (автоматов) для приготовления газированной (подсоленной) воды, организация питьевого водоснабжения работников;

б) проведение аттестации рабочих мест по условиям труда согласно Положению о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденному постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 253 "Об аттестации рабочих мест по условиям труда", паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда в соответствии с Инструкцией по проведению паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда, утвержденной постановлением

Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 4 февраля 2004 г. № 11;

7) вывод из эксплуатации объектов производственного назначения, не обеспечивающих безопасности труда и не подлежащих по своему техническому состоянию реконструкции или капитальному ремонту;

8) организация в установленном порядке обучения, инструктажа и проверки знаний работников, пропаганда знаний и передового опыта по охране труда, в том числе:

создание специальных рабочих мест, мастерских, участков для производственного обучения безопасным методам и приемам труда;

организация кабинетов, уголков, лабораторий по охране труда, в том числе передвижных, оснащение их необходимыми техническими средствами, в том числе для обучения и проверки знаний (тренажерами, макетами, наглядными пособиями, демонстрационной аппаратурой, нормативными правовыми актами, техническими нормативными правовыми актами, справочной литературой и тому подобным). Требования к организации работы и оснащению кабинетов охраны труда установлены Типовым положением о кабинете охраны труда, утвержденным постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 8 ноября 1999 г. № 144;

приобретение транспортных средств для оборудования передвижных кабинетов и лабораторий по охране труда, тренажеров для обучения работников, плакатов по охране труда, знаков безопасности;

разработка, издание (тиражирование) инструкций по охране труда в соответствии с Инструкцией о порядке разработки и принятия локальных нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда для профессий и (или) отдельных видов работ (услуг), утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2008 г. № 176;

организация и проведение работы по пропаганде в области охраны труда (выставки, смотры-конкурсы, семинары-совещания, лекции, доклады и другие мероприятия), создание кино- и видеофильмов.

Примерная форма плана приведена в приложении 1 к Рекомендациям по улучшению условий и охраны труда в организациях на основе коллективных договорных отношений (размещены на сайте Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь).

При составлении плана рекомендуется не ограничиваться описанием сути мероприятия, а детализировать его путем указания соответствующих количественных и иных показателей (число рабочих мест, на которых мероприятие должно быть проведено, указание на структурные подразделения и (или) категории работников, в отношении которых мероприятие должно быть реализовано, и т. д.).

Примечание.

*В коллективном договоре могут предусматриваться дополнительные, предоставляемые Нанимателем, компенсации работникам по условиям труда сверх установленных законодательством, в том числе:*

*предоставление работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление;*

*предоставление работникам дополнительной специальной одежды и других средств индивидуальной защиты.*

Профком обязуется:

82. Осуществлять постоянный общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, трудового законодательства.

83. Провести в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, утвердить составы общественных комиссий по охране труда и соблюдению трудового законодательства.

84. Периодически (не реже 1 раза в квартал) на заседании Профкома с приглашением представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости в организации.

85. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выявлении причин, приведших к гибели, травмам и профессиональным заболеваниям работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению.

86. Оказывать материальную помощь работникам, потерпевшим от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, и членам семей погибших.

87. Оказывать правовую помощь работникам, потерпевшим от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, и членам семей погибших при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, возмещения вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья.

88. Участвовать в общереспубликанском смотре-конкурсе на лучшее проведение профсоюзными организациями общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда.

Примечание.

*Положение о таком смотре-конкурсе утверждено постановлением Президиума Совета ФПБ от 20 апреля 2016 г. № 133.*

89. Стороны обязуются совместно провести обучение общественных инспекторов по охране труда.

Примечание.

*Примерная программа для обучения (повышения квалификации) общественных инспекторов по охране труда утверждена постановлением Президиума Совета ФПБ от 31 июля 2008 г. № 158.*

## Гарантии занятости

Наниматель обязуется:

90. Уведомлять Профком не позднее чем за 3 месяца о ликвидации, реорганизации или смене собственника имущества организации, полной или частичной приостановке производства, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и интересов работников.

91. В случае неизбежного временного сокращения объемов работ или их остановки осуществлять следующие упреждающие меры:

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

не принимать новых работников;

провести внутренние переводы намеченных к увольнению работников;

провести временное распределение имеющегося объема работ между всеми работниками;

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

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

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

### Примечание.

*На основании части второй статьи 264 Трудового кодекса Республики Беларусь до решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии другой работы, более легкой и исключаяющей воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет нанимателя.*

93. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, кроме пунктов 2 и 7), а также по основаниям, предусмотренным пунктами 1 – 3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, производить с согласия Профкома (подпункт 51.18 пункта 51 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы).

94. При прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, с лицами, получившими у Нанимателя трудовое увечье или профессиональное заболевание, Наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее среднего заработка.

95. При сокращении численности или штата работников наряду с определенными в статье 45 Трудового кодекса Республики Беларусь категориями работников предоставить право преимущественного оставления на работе при равной производительности труда и квалификации следующим категориям:

работникам, в семье которых имеются нетрудоспособные члены семьи при отсутствии других (кроме работника) трудоспособных членов семьи;

имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье);

воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

имеющим троих и более детей;

одному из двух работающих в организации родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей;

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

работникам, получившим на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание;

избранным в состав профсоюзных органов;

членам комиссии по трудовым спорам;

работникам, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста осталось три года и менее;

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

96. При сокращении численности или штата работников не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

97. После письменного уведомления о предстоящем высвобождении в связи с сокращением работникам по их заявлению предоставляется один

свободный от работы день в неделю с сохранением (с *частичным сохранением, без сохранения*) среднего заработка в течение всего срока уведомления. Если Работник желает прекратить трудовые отношения до истечения срока уведомления, Наниматель не вправе ему препятствовать.

98. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников размер выходного пособия, предусмотренный законодательством, увеличивается на \_\_\_ процентов за каждый полный отработанный Работником у Нанимателя год.

99. Оказывать помощь высвобождаемым работникам в трудоустройстве и переобучении.

Предоставлять в случае появления вакансии уволенным по сокращению численности или штата работникам, а также работникам, не имеющим нарушений трудовой дисциплины, уволенным в связи с истечением срока действия контракта, если инициатива такого увольнения исходила от Нанимателя, преимущественное право трудоустройства у Нанимателя.

100. Предоставлять высвобождаемым работникам с момента их увольнения и до трудоустройства на новую работу право пользоваться детскими дошкольными и оздоровительными учреждениями и иными объектами соцкультбыта на прежних условиях.

### **Применение контрактной формы найма**

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

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

102.1. к компетенции комиссии отнесено рассмотрение следующих вопросов применения контрактной формы найма:

определение размеров дополнительных мер стимулирования труда для каждого конкретного Работника;

определение срока продления действующего или вновь заключаемого контракта;

рассмотрение проектов контрактов, предлагаемых к заключению работникам;

выработка позиции в отношении вопроса продолжения или прекращения трудовых отношений с Работником при истечении срока действия контракта;

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

103. Установить следующие минимальные размеры дополнительных мер стимулирования труда:

повышение тарифной ставки (оклада) не менее чем на 30 процентов;

предоставление дополнительного поощрительного отпуска продолжительностью не менее трех дней.

104. Проект контракта вручается Работнику одновременно с уведомлением о намерении Нанимателя заключить с Работником контракт (в том числе новый контракт).

105. Обсуждение содержания контракта Работника – члена профсоюза производится с участием представителя соответствующего профсоюза (*постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476 "Об утверждении положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками"*).

#### Примечание.

*В связи с тем, что законодательство не устанавливает, каким именно образом осуществляется участие представителя профсоюза в обсуждении условий контракта, форму и порядок участия представителя профсоюза в обсуждении нанимателем содержания контракта с работником – членом профсоюза целесообразно определить в коллективном договоре.*

*Предлагаются следующие возможные варианты такого участия:*

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

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

*обсуждение условий контракта работником с представителем профсоюза (например, с председателем или членом профсоюзного комитета) в целях выработки общей позиции и доведения ее до сведения нанимателя.*

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

#### Примечание

*В коллективном договоре может быть установлен иной, более длительный срок предупреждения.*

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

с Работником, которому осталось 3 года и менее до достижения общеустановленного пенсионного возраста, не допускающим нарушений

трудовой и исполнительской дисциплины, – на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения им права на пенсию по возрасту;

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

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

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

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

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

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

109. С Работником, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, с его согласия Наниматель обязуется продлить контракт до истечения максимального срока его действия.

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

#### П р и м е ч а н и е.

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

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

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

*Если наниматель намерен продолжить трудовые отношения с работником на условиях бессрочного трудового договора, он обязан письменно уведомить работника об этом не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта.*

*При этом следует иметь в виду, что предложение о продолжении трудовых отношений на условиях бессрочного трудового договора может исходить как от нанимателя, так и от работника.*

111. В случае продления контракта с Работником более двух раз Наниматель предлагает такому Работнику заключить трудовой договор на неопределенный срок.

112. При прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта в случае, если такая инициатива исходила от Нанимателя, Работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, Наниматель выплачивает выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

113. Досрочное расторжение контракта по требованию Работника производится в случаях:

необходимости ухода за больным членом семьи, в том числе являющимся инвалидом I или II группы;

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

достижения общеустановленного пенсионного возраста;

в связи с изменением семейного положения;

переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

перевода супруга (супруги) на работу (службу) в другую местность, направления на работу либо для прохождения службы в другой местности;

приглашения на более высокооплачиваемую работу с более благоприятными условиями труда;

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

избрания на выборную должность;

зачисления в учреждение образования для получения образования в дневной форме;

при наличии иных уважительных причин, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

114. При досрочном расторжении контракта по требованию Работника в связи с невыполнением или ненадлежащим выполнением его условий по вине Нанимателя Наниматель обязуется выплатить Работнику наряду с предусмотренной законодательством компенсацией средний заработок за каждый месяц периода со дня увольнения до истечения срока действия контракта.

### **Гарантии социально-экономических прав работников при проведении приватизации и преобразования государственных унитарных предприятий в открытые акционерные общества**

Наниматель обязуется:

115. Организовать обучение и провести разъяснительную работу по основным экономическим и правовым вопросам приватизации и преобразования государственных унитарных предприятий в открытые акционерные общества, о правах и роли работников организации, их полномочных представителей.

116. Включать представителей Профкома в состав наблюдательного совета, а также в состав рабочих органов по вопросам приватизации и преобразования государственных унитарных предприятий в открытые акционерные общества, оценке имущества и т.п.

117. Ознакомить работников с проектом устава, организационно-распорядительными документами по работе организации в условиях новой организационно-правовой формы или формы собственности.

118. При проведении приватизации и преобразования государственных унитарных предприятий в открытые акционерные общества начисленные индивидуальные вклады работников учитывать при приобретении ими доли (акций) государственного имущества.

119. Выкупать у работников, прекративших трудовые отношения, а также у наследников умершего Работника, по их желанию, акции и выплачивать дивиденды с учетом индексации на день выплаты.

120. По мере необходимости, но не реже одного раза в квартал Стороны информируют работников о ходе приватизации и преобразования государственных унитарных предприятий в открытые акционерные общества, полученных доходах, размерах дивидендов и т.д.

**Жилищное строительство.****Постановка на учет и распределение жилья.****Компенсации, льготы**

Наниматель обязуется:

121. Построить (продолжить строительство) и ввести в эксплуатацию \_\_\_ жилых домов общей площадью \_\_\_ кв. метров, в том числе:

через УКС исполкома – \_\_\_ кв. метров;

кооперативного жилья – \_\_\_ кв. метров;

долевым участием с другими организациями – \_\_\_ кв. метров;

жилых помещений коммерческого использования – \_\_\_ кв. метров.

122. Построить (продолжить строительство) общежитие на \_\_\_ мест, дом для малосемейных на \_\_\_ квартир.

123. Провести капитальный ремонт следующих объектов (*перечислить*).

124. Оказывать материальную помощь работникам, проживающим в жилых помещениях частного жилищного фонда по договору найма жилого помещения, при составе семьи до 3 чел. – \_\_\_ минимальных заработных плат, при составе семьи более 3 чел. – \_\_\_ минимальных заработных плат.

125. Предоставлять безналичные жилищные субсидии на возмещение затрат на содержание жилья и коммунальные услуги (*для организаций, имеющих ведомственный жилой фонд*).

126. Предоставлять работникам, состоящим на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, одноразовые субсидии, займы на строительство (реконструкцию) или покупку жилых помещений.

127. Временно не взимать плату за часть коммунальных услуг (холодная и горячая вода, канализация, газ) в случае отсутствия приборов индивидуального учета расхода воды и газа с работников, проживающих в ведомственном жилом фонде и общежитиях, если они выезжают с постоянного места жительства на срок свыше десяти суток подряд.

128. Постановку на очередь для обеспечения жильем и распределение жилой площади производить совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводить до сведения работников.

**Примечание.**

*Предусматривать в соответствии с пунктом 79 Положения об учете граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и о предоставлении жилых помещений государственного жилищного фонда, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 16 декабря 2013 г. № 563, категории работников, имеющих первоочередное право предоставления жилых помещений коммерческого использования.*

*Предусматривать в соответствии с пунктом 22 Положения об общежитиях, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 5 апреля 2013 г. № 269, категории работников, имеющих право на первоочередное предоставление жилых помещений в общежитиях.*

## **Вопросы быта**

Наниматель и Профком обязуются:

### Примечание.

*При заключении коллективного договора с учетом специфики конкретной организации и возможностей Сторон отдельные из нижеизложенных обязательств могут быть закреплены только за Нанимателем, отдельные – только за Профкомом, а отдельные – одновременно за Нанимателем и Профкомом.*

129. Выделять денежные средства на удешевление стоимости питания в размере \_\_\_\_ (рублей ежегодно, процентов стоимости).

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

131. Выделить \_\_\_\_ рублей на оснащение столовой (буфета, кафе, других мест общественного питания), оборудование комнат приема пищи.

### Примечание.

*Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 7 февраля 2012 г. № 127 "О создании условий для питания работников" рекомендовано нанимателям и профсоюзным организациям включать в коллективные договоры вопросы создания условий для питания работников и удешевления его стоимости.*

132. Своевременно подготовить здания, сооружения, их части (помещения), территорию организации к работе в осенне-зимних условиях.

133. Оказать помощь садоводческому товариществу в сумме \_\_\_\_ рублей для выполнения работ по водо-, энергообеспечению, благоустройству подъездных дорог и территорий.

134. Обеспечить следующие меры по расширению подсобного хозяйства: \_\_\_\_\_.

135. Организовать на территории организации продажу продуктов питания для работников.

136. В период сельскохозяйственных работ организовать горячее питание механизаторов и других работников, непосредственно занятых на этих работах, с оплатой \_\_\_\_ процентов стоимости (или бесплатно).

137. Организовать в осенний период заготовку картофеля и других овощей для работников.

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

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

**Примечание.**

*Для организации питания работников рекомендуется дополнительно включать в коллективный договор следующие обязательства Нанимателя:*

*возмещать за счет средств Нанимателя затраты, связанные с организацией питания работников (оплата транспортных расходов, коммунальных услуг и др.);*

*осуществлять за счет средств Нанимателя частичную компенсацию расходов работников на питание;*

*удешевлять стоимость питания путем установления минимальных наценок, снижения издержек на производство продукции общественного питания (при наличии у Нанимателя на балансе собственного объекта общественного питания);*

*осуществлять за счет средств Нанимателя текущий и капитальный ремонт помещений и оборудования собственных объектов общественного питания;*

*для ускорения обслуживания работников внедрять талонную, кредитную системы расчетов;*

*организовывать (при необходимости) специальное и диетическое питание работников;*

*при отсутствии на территории организации объекта общественного питания обеспечивать предоставление работникам горячего питания в близлежащих общедоступных объектах общественного питания либо организовать выездное обслуживание.*

**Медицинское обслуживание.**

**Организация отдыха и санаторно-курортного лечения.**

**Дополнительное пенсионное страхование**

Наниматель обязуется:

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

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

142. Заключение договоров с \_\_\_\_\_ (указать наименование учреждения здравоохранения) на медицинское

обслуживание работников, проведение профосмотров, оказание дополнительной сверхустановленной медицинской помощи работникам, выделив на эти цели \_\_\_\_ рублей.

143. Приобретать медикаменты для профилактического лечения диспансерных больных и инвалидов, оказывать помощь инвалидам в приобретении технических средств, облегчающих им жизнь (коляски, тренажеры, слуховые аппараты и т.п.), выделив на эти цели \_\_\_\_ рублей.

144. Оказывать материальную помощь лицам, нуждающимся по заключению врачей в длительном лечении с применением дорогостоящих лекарств, в размере \_\_\_\_ минимальных заработных плат.

145. Приобрести \_\_\_\_ путевок за счет собственных средств:

в санатории – \_\_\_\_ шт.;

профилактории и дома отдыха – \_\_\_\_ шт.;

детские оздоровительные лагеря – \_\_\_\_ шт.;

выделить на эти цели \_\_\_\_ рублей.

Выделить \_\_\_\_ рублей на увеличение размера оплаты труда работников в детских оздоровительных лагерях.

146. Совместно с Профкомом:

организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 28 августа 2006 г. № 542 "О санаторно-курортном лечении и оздоровлении населения" и постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26 августа 2002 г. № 1155 "О некоторых вопросах оздоровления и санаторно-курортного лечения населения";

осуществлять полную или частичную компенсацию стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря;

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

147. Распределение путевок на лечение производить в соответствии с заключением лечащих врачей, предоставляя их в первую очередь работающим ветеранам организации, участникам Великой Отечественной войны, бывшим воинам-интернационалистами, участникам ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, лицам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда.

148. Осуществлять дополнительное пенсионное страхование работников, направляя на эти цели не менее \_\_\_\_ процентов фонда оплаты труда (вариант: не менее \_\_\_\_ рублей (базовых величин и т. п.) в год в расчете на одного Работника).

## Социальная защита молодежи

В целях социальной защиты молодежи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых и организационных условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию Наниматель обязуется:

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

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

151. Обеспечивать предоставление первого рабочего места выпускникам учреждений, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, направленным на работу в соответствии с заключенными с указанными учреждениями образования договорами (заявками).

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

153. Оказывать единовременную материальную помощь молодым рабочим и служащим, возвратившимся после окончания срока службы в Вооруженных Силах Республики Беларусь на прежнее место работы, в размере \_\_\_ минимальных заработных плат.

154. Оказывать адресную поддержку работникам, впервые принятым на работу после окончания учреждений образования, в том числе производить ежемесячную доплату 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, в размере \_\_\_ базовых величин (*вариант: в размере, указанном в договоре найма жилого помещения, но не более \_\_\_\_\_ базовых величин*).

155. Предоставлять работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления Нанимателя, договора в сфере образования социальные отпуска продолжительностью

не менее предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

156. Профком обязуется:

осуществлять контроль за соблюдением законодательства, регулирующего труд молодежи;

способствовать улучшению жилищных условий молодежи;

добиваться сохранения и укрепления базы досуга, отдыха и оздоровления молодежи и детей работников организации.

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

Стороны обязуются:

#### Примечание.

*При заключении коллективного договора с учетом специфики конкретной организации и возможностей Сторон отдельные из нижеизложенных обязательств могут быть закреплены только за Нанимателем, отдельные – только за Профкомом, а отдельные – одновременно за Нанимателем и Профкомом.*

157. Оказывать систематическую (не реже \_\_\_ раз в год) материальную помощь состоящим на профсоюзном учете работникам, прекратившим трудовые отношения с Нанимателем, в связи с достижением пенсионного возраста либо в силу полученных в организации производственной травмы или профессионального заболевания (далее – бывшие работники), в размере \_\_\_ минимальных заработных плат.

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

159. Предоставлять автотранспорт для личных нужд бывшим работникам один раз в год за счет организации.

160. Содействовать направлению ветеранов, пенсионеров и инвалидов на санаторно-курортное лечение и оздоровление полностью или частично за счет средств Нанимателя и (или) Профкома.

161. Оказывать материальную помощь семьям в случае смерти бывших работников в размере \_\_\_ рублей.

162. Оформлять бесплатную или льготную подписку на многотиражную заводскую или отраслевую (ведомственную) газету, газету "Беларускі Час".

163. Содействовать поддержанию связи бывших работников организации с трудовым коллективом, в том числе постановке таких работников на учет в профсоюзной организации, созданной после прекращения трудовых отношений с Нанимателем в связи с достижением

пенсионного возраста либо в силу полученных в организации производственной травмы или профессионального заболевания.

### **Культурно-массовая, физкультурно-оздоровительная и спортивная работа**

Наниматель обязуется:

164. Отчислять денежные средства (паевой взнос) профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и развития национальной культуры, на иные социально значимые цели в размере \_\_\_\_ процентов (не менее 0,15 процента) от фонда заработной платы (*подпункт 51.31 пункта 51 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы*).

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

166. Профинансировать приобретение:

спортивного инвентаря – \_\_\_\_ рублей;

музыкальных инструментов и аппаратуры – \_\_\_\_ рублей;

сценической и спортивной одежды, обуви – \_\_\_\_ рублей;

подписку на периодические издания – \_\_\_\_ рублей;

пополнение книжного фонда библиотеки – \_\_\_\_ рублей.

167. Предоставлять в бесплатное пользование помещения для занятий работников в коллективах и объединениях любительского художественного творчества, клубах по интересам, спортивных секциях и кружках, для работы библиотек профсоюзных комитетов.

168. Оказывать финансовую поддержку любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание "заслуженный", наименования "народный" или "образцовый", независимо от их ведомственной принадлежности, в размере \_\_\_\_ рублей в год (*подпункт 51.30 пункта 51 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы*).

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

170. Выделять бесплатно автотранспорт для обеспечения участников культурных, спортивных и других досуговых поездок согласно разработанным Профкомом планам.

171. Применять меры морального и материального поощрения работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях.

172. Профком способствует организации работы подведомственных культурно-просветительных учреждений и спортивных сооружений, выделяет из профсоюзного бюджета \_\_\_\_\_ рублей в год на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

173. Наниматель и Профком создают условия и выделяют необходимые средства для организации и проведения культурно-массовой и спортивной работы в общежитиях.

#### Примечание.

*При разработке указанного раздела могут быть использованы Рекомендации для руководителей организаций по активному применению форм и методов морального и материального стимулирования работников, ведущих здоровый образ жизни, занимающихся физической культурой и спортом (размещены на сайте ФПБ).*

### **Обеспечение правовых гарантий деятельности Профкома и профсоюзного актива**

Наниматель обязуется:

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

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

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

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

178. Предоставлять в безвозмездное пользование Профкому необходимые для осуществления его деятельности помещения (без взимания платы за коммунальные услуги), мебель, оборудование, транспортные средства, оргтехнику и средства связи, а также создавать

иные необходимые для деятельности профсоюзов условия в соответствии с законодательством и условиями соглашений.

179. Обеспечить в соответствии с нормами устава профсоюза, организационной структурой которого является профсоюзная организация, ежемесячное централизованное удержание членских взносов из заработной платы работников – членов профсоюза по их письменным заявлениям и перечисление на счета профсоюзных органов ( \_\_ процентов на текущий (расчетный) счет Профкома № \_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_ отделении банка \_\_\_\_\_, \_\_ процентов на текущий (расчетный) счет вышестоящего профсоюзного органа № \_\_\_\_ в \_\_\_\_\_ отделении банка \_\_\_\_\_) одновременно с выплатой заработной платы, в том числе за счет банковских кредитов, полученных на ее выплату (*постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 "Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов"*).

180. Работникам, избранным в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, предоставляются следующие гарантии:

срок контракта не может быть меньше срока полномочий профсоюзного органа, членами которого они являются;

расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями Работника) допускается лишь с предварительного согласия (не позднее чем за 2 месяца) профсоюзного органа, членами которого они избраны. Данная гарантия распространяется также на общественных инспекторов по охране труда;

расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями Работника) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

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

привлечение к дисциплинарной ответственности работников, уполномоченных на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе об охране труда, на участие в создаваемых в организации комиссиях по ведению коллективных переговоров, по трудовым спорам, примирительных комиссиях, допускается только с предварительного согласия Профкома.

181. Членам профсоюзов, общественным инспекторам по охране труда предоставляется возможность участвовать в рабочее время в работе профсоюзных органов, в коллективных переговорах, в качестве делегатов

на конференциях, пленумах, съездах, а также в профсоюзной учебе с сохранением среднего заработка (*подпункт 51.34 пункта 51 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы, статья 101 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

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

работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия Работника – другая равноценная работа (должность), в том числе с переобучением с сохранением среднего заработка. В случае невозможности предоставления Работнику прежней либо равноценной работы, направления его на переобучение за ним сохраняется средний заработок на период до трудоустройства, но не свыше шести месяцев;

увольнение по инициативе Нанимателя работников, полномочия которых истекли, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, за исключением случаев ликвидации организации и совершения ими виновных действий;

зачет времени работы в профсоюзной организации в стаж работы в организации, отрасли;

распространение на них в полном объеме социальных и трудовых прав, льгот и гарантий, предусмотренных Договором, соглашением для работников организации.

### **Заключительные положения**

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

184. Наниматель обязуется в 7-дневный срок рассматривать представление Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, применять меры к лицам, виновным в неисполнении обязательств по Договору либо уклоняющимся от участия в переговорах.

185. Наниматель и Профком знакомят всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора, изменениями и дополнениями, внесенными в него.

186. Настоящий Договор может быть изменен и (или) дополнен только по соглашению Сторон.

В случае невозможности реализации положений Договора, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством или сверх размеров, предусмотренных законодательством, в срок, определенный Договором,

по причинам экономического, производственного, организационного характера временное приостановление действия отдельных пунктов и (или) разделов Договора (без внесения в него изменений) осуществляется в следующем порядке:

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

Профком рассматривает ходатайство в срок не позднее \_\_\_ дней и принимает решение об его отклонении или удовлетворении, а при необходимости приостановления действия отдельных положений Договора на срок свыше 3 месяцев выносит данный вопрос на решение общего собрания (конференции) работников. При принятии Профкомом или общим собранием (конференцией) работников решения об удовлетворении ходатайства Нанимателя Стороны совместно определяют порядок возобновления действия положений Договора;

в течение срока приостановления Наниматель ежемесячно представляет Профкому документально подтвержденную информацию о своем текущем финансово-экономическом положении и изменении перспектив своей деятельности (в том числе бухгалтерскую и статистическую отчетность, договоры и т.п.).

### **Контроль за выполнением коллективного договора**

187. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, комиссией по ведению коллективных переговоров.

188. При осуществлении контроля каждая из Сторон обязана представлять другой Стороне всю необходимую для этого имеющуюся у нее информацию.

189. Ежеквартально, не позднее \_\_\_ числа месяца, следующего за отчетным кварталом, комиссии по ведению коллективных переговоров подводят итоги выполнения Договора с последующим их рассмотрением на расширенных заседаниях Профкома с участием Нанимателя, а один раз в год – на собрании (конференции) работников организации.

### **Порядок разрешения коллективных трудовых споров**

190. Для разрешения коллективного трудового спора Наниматель и Профком обязуются в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора (отказа Нанимателя от удовлетворения всех или части предъявленных требований работников или неведения

Нанимателем о своем решении по предъявленным требованиям) создать на равноправной основе примирительную комиссию и в зависимости от масштаба и сложности коллективного трудового спора назначить в ее состав своих представителей (не менее 2 человек от каждой Стороны).

Примечание.

*Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома.*

*Члены примирительной комиссии могут быть определены заранее в самом коллективном договоре следующим образом:*

*В состав примирительной комиссии входят:*

*от Нанимателя:*

1. \_\_\_\_\_

*(Ф.И.О., должность)*

2. \_\_\_\_\_

*от Профкома:*

1. \_\_\_\_\_

*(Ф.И.О., должность)*

2. \_\_\_\_\_

191. Назначение представителей Сторон спора в состав примирительной комиссии оформить соответствующим приказом Нанимателя и решением Профкома (протоколом) *(данный пункт включается в коллективный договор, если состав примирительной комиссии не определен непосредственно в самом договоре (см. выше))*.

192. На время участия в работе примирительной комиссии за ее членами сохранить место работы (должность) и средний заработок.

193. Своевременно производить замену выбывших членов из состава примирительной комиссии. Замена оформляется соответствующим приказом Нанимателя, решением Профкома.

194. Организовать работу примирительной комиссии в соответствии со статьей 381 Трудового кодекса Республики Беларусь.

195. Представить примирительной комиссии всю необходимую для ее работы информацию.

196. Наниматель на весь период работы примирительной комиссии предоставляет помещение для ее работы, обеспечивает ее членов необходимыми техническими средствами связи, канцелярскими принадлежностями, соответствующими нормативными правовыми актами, в том числе локальными нормативными правовыми актами.

197. Право на забастовку как крайний способ разрешения коллективного трудового спора реализуется работниками в соответствии с действующим законодательством.

Примечание.

*Неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических*

*условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров рассматриваются в порядке, установленном для разрешения коллективных трудовых споров (статья 377 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

*Интересы работников как стороны коллективного трудового спора представляет их представительный орган, т.е. профсоюз, который осуществляет свою деятельность в интересах всего коллектива с соблюдением принципов социального партнерства.*

Коллективный договор подписан

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Руководитель организации

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Примечание.

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

**Нормативные правовые акты,  
используемые при разработке коллективных договоров**

1. Генеральное, отраслевое, тарифное, местное соглашения.
2. Декрет Президента Республики Беларусь от 20 марта 1998 г. № 3 "О приватизации государственной собственности в Республике Беларусь".
3. Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины".
4. Жилищный кодекс Республики Беларусь.
5. Закон Республики Беларусь "О занятости населения Республики Беларусь".
6. Закон Республики Беларусь "О приватизации государственного имущества и преобразовании государственных унитарных предприятий в открытые акционерные общества".
7. Закон Республики Беларусь "О профессиональных союзах".
8. Закон Республики Беларусь "О формировании и использовании минимального потребительского бюджета".
9. Закон Республики Беларусь "Об индексации доходов населения с учетом инфляции".
10. Закон Республики Беларусь "Об охране труда".
11. Закон Республики Беларусь "Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы".
12. Инструкция по проведению паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 4 февраля 2004 г. № 11.
13. Инструкция о порядке планирования и разработки мероприятий по охране труда, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2013 г. № 111.
14. Концепция развития системы социального партнерства в Республике Беларусь и Программа мер по ее реализации, одобренные на заседании Национального совета по трудовым и социальным вопросам 12 марта 1997 г. (протокол № 11/42).
15. Перечень вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или равноценных пищевых продуктов, утвержденный постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 19 марта 2002 г. № 34/12.
16. Порядок участия профсоюзов в расследовании несчастных случаев на производстве, утвержденный постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 31 мая 2007 г. № 80.

17. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 253 "Об аттестации рабочих мест по условиям труда".

18. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24 декабря 1998 г. № 1972 "О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики".

19. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 29 июля 2006 г. № 959 "Вопросы Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь" (вместе с Положением о Департаменте государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь).

20. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 29 июня 2010 г. № 981 "О некоторых мерах по реализации Указа Президента Республики Беларусь от 6 мая 2010 г. № 240".

21. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31 августа 2007 г. № 1124 "О стимулировании работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов".

22. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100 "О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней".

23. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 января 2008 г. № 104 "О продолжительности смены свыше 12 часов для отдельных категорий работников".

24. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28 апреля 2010 г. № 47 "Об утверждении Инструкции о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства здравоохранения Республики Беларусь".

25. Постановление Министерства труда и социальной защиты от 21 октября 2011 г. № 104 "Об утверждении Рекомендаций по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях".

26. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июля 2011 г. № 67 "Об утверждении Рекомендаций по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения".

27. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 35 "Об утверждении Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства труда Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь".

28. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15 октября 2010 г. № 145 "Об утверждении перечня средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, и о признании утратившим силу постановления Министерства труда Республики Беларусь от 19 апреля 2000 г. № 65".

29. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. № 208 "О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами".

30. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. № 209 "Об утверждении инструкции о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты".

31. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 мая 2002 г. № 69 "О финансировании затрат центров социальных работ по оплате труда безработных инвалидов".

32. Постановление 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".

33. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 апреля 2009 г. № 47 "О критериях массового высвобождения работников".

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

35. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 июля 2014 г. № 68 "Об установлении перечня 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)".

36. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 12 января 2000 г. № 4 "Об утверждении Положения о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли)".

37. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6 "О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций".

38. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 24 ноября 1998 г. № 95 "Об утверждении Рекомендаций по регулированию оплаты труда на основе тарифных соглашений и коллективных договоров".

39. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27 декабря 2004 г. № 1651 "О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций".

40. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28 апреля 2000 г. № 605 "Об утверждении Положения о резервном фонде заработной платы".

41. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 9 ноября 1999 г. № 1748 "О дополнительных мерах материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда".

42. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 2007 г. № 1695 "О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день".

43. 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".

44. Правила бесплатного обеспечения работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами, утвержденные постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27 февраля 2002 г. № 260.

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

46. Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденные постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30.

47. Типовое положение о стимулировании снижения себестоимости продукции (работ, услуг), утвержденное постановлением Министерства экономики Республики Беларусь и Министерства труда Республики Беларусь от 15 марта 2000 г. № 46/35.

48. Трудовой кодекс Республики Беларусь.

49. Указ Президента Республики Беларусь от 28 января 2006 г. № 55 "О нормативе индексации денежных доходов населения с учетом инфляции".

50. Указ Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 "О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда".

51. Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 "О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29".

52. Указ Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 "О развитии социального партнерства в Республике Беларусь".

53. Указ Президента Республики Беларусь от 23 января 2009 г. № 49 "О некоторых вопросах стимулирования реализации продукции, товаров (работ, услуг)".

54. Указ Президента Республики Беларусь от 27 ноября 1995 г. № 483 "Об обеспечении своевременной выплаты заработной платы".

55. Указ Президента Республики Беларусь от 30 августа 1996 г. № 344 "О своевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий".

56. Указ Президента Республики Беларусь от 5 мая 1999 г. № 252 "О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам".

57. Указ Президента Республики Беларусь от 6 мая 2010 г. № 240 "Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами".

58. Указ Президента Республики Беларусь от 28 августа 2006 г. № 542 "О санаторно-курортном лечении и оздоровлении населения".

59. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26 августа 2002 г. № 1155 "О некоторых вопросах оздоровления и санаторно-курортного лечения населения".