**ПРОЕКТ МАКЕТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**(для организаций негосударственной формы собственности)**

**Общие положения**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

 *(наименование юридического лица)\**

от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (далее – Профком) Белорусского профсоюза работников здравоохранения в лице председателя Профкома \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

 *(Ф.И.О.)*

и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(далее – Наниматель),

 *(наименование юридического лица)*

в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

*(занимаемая должность, Ф.И.О.)*

2. Настоящий договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками (далее – Стороны).

3. Основными целями Договора являются повышение эффективности работы организации, усиление социальной ответственности Сторон за результаты производственно-хозяйственной деятельности, обеспечение роста уровня мотивации и производительности труда Работников за счет предоставления комплекса социальных гарантий, компенсаций и льгот, как общих для всех работников, так и дополнительных, устанавливаемых для отдельных категорий работников избирательно с целью их привлечения, удержания и мотивации.

1. Стороны, признавая, что стабильная работа организации и благополучие Работников взаимосвязаны, заинтересованы в создании и поддержании атмосферы взаимопонимания и доверия, основанной на соблюдении норм корпоративной этики на всех уровнях социально-партнерских отношений, формировании высокой социальной ответственности Работников за результаты производственно-экономической деятельности, поиске путей решений спорных вопросов путем переговоров.
2. Договор разработан на основании Конституции Республики Беларусь, Трудового кодекса Республики Беларусь, Закона Республики

\_\_\_\_\_\_\_\_\_

***\* Курсивом здесь и далее по тексту даются пояснения по нормам Макета и ссылки на нормативные правовые акты, на основании которых внесены нормы в Макет.***

 Беларусь «О профессиональных союзах», Генерального соглашения между правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов с учетом иных действующих нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения.

1. Законы и другие нормативные правовые акты Республики Беларусь, принятые в период действия Договора и улучшающие положение Работников, с момента вступления их в силу расширяют действие соответствующих положений Договора.
2. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Республики Беларусь.
3. Организация вправе издавать локальные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не ухудшающие положения Работников по отношению к условиям Договора, в порядке, предусмотренном действующим законодательством Республики Беларусь.

Локальные правовые акты, издаваемые в организации, не должны ухудшать права работников по сравнению с действующим законодательством Республики Беларусь и положениями Договора.

1. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников организации в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, соблюдению Договора.

10. Настоящий Договор вступает в силу с " \_\_ " \_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г. (*с момента подписания Сторонами или со дня, который устанавливается сторонами*) и действует до заключения нового коллективного договора по " \_\_ " \_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г., но не более шести месяцев после окончания срока его действия *(ст.367 ТК РБ).*

Коллективный договор заключается на срок, который определяют стороны, но не менее одного года и не более трех лет. С согласия сторон действие коллективного договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия коллективного договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

1. В случае реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если стороны не приняли иного решения.
2. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по согласию Сторон в порядке, аналогичном порядку принятия Договора.
3. Коллективный договор распространяется на Нанимателя (руководителя организации) и работников, от имени которых он заключен.

Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников. При этом от работников не требуется соответствующее заявление.

Положения Договора, предусматривающие дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии, компенсации, выплаты социального характера, распространяются на работников, от имени которых Договор не заключался (вновь принятых работников, работников, не являющихся членами профсоюза, а также утративших профсоюзное членство др.), при условии, что такие работники выразят письменное согласие, а Стороны примут решение о распространении на них действия таких положений Договора.

(*Согласие работника оформляется в письменном виде в произвольной форме и направляется каждой стороне. Стороны Договора по результатам рассмотрения такого обращения принимают самостоятельно либо совместно решение о согласии (несогласии) на распространение действия положений Договора на работника. Решение каждой из Сторон либо их совместное решение должно быть оформлено документально (протокол заседания профкома, решение Нанимателя либо совместное решение Сторон).*

*(Возможно определить конкретные нормы (пункты) и переписать их номера, возможно сделать, например, пометку* *«\*», и определить, что нормы с пометкой «\*» распространяются только на членов профсоюза, или другие варианты по усмотрению сторон)*

На работников, вступивших в профсоюз после подписания Договора, его положения распространяются в полном объеме со дня вступления в профсоюз.

Распространение положений Договора на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых и др.) производится со дня вступления их в профсоюз, при условии, если они выразят свое согласие на распространение на них Договора в письменной форме.

1. Стороны обязуются при заключении, изменении и (или) дополнении, исполнении Договора руководствоваться основными принципами социального партнерства:

равноправие сторон;

соблюдение норм законодательства;

полномочность и добровольность принятия обязательств;

учет реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

обязательность выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;

взаимное информирование об изменении ситуации.

не прекращать действие настоящего Договора при изменении наименования Сторон. В случае реорганизации организации (Нанимателя) или профсоюзной организации в период действия данного Договора его выполнение гарантируют правопреемники;

 в течение трех месяцев с момента окончания реорганизации заключить новый коллективный договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже закрепленного в Договоре.

 15. Если в течение срока действия Договора законодательством устанавливаются условия, улучшающие положение работников по сравнению с условиями, закрепленными в Договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

16. Договор подписывается уполномоченными представителями Сторон не позднее 2 (двух) недель после его одобрения на профсоюзном собрании (конференции).

17. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения, в течение двух недель со дня его подписания, в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя *(статья 370 Трудового кодекса Республики Беларусь)*.

**Обязательства Нанимателя
в соответствии с законодательством Республики Беларусь**

**В сфере трудовых отношений** Наниматель обязуется:

Наниматель обязуется:

18. Обеспечить оптимальную занятость и использование работающих в организации в соответствии с профессией, специальностью, квалификацией и условиями их трудового договора (контракта). Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников и рабочих мест. Осуществлять анализ занятости работников, принимать меры по недопущению вынужденного неполного рабочего времени.

19. В случаях ликвидации или реорганизации организации (упразднения структурных подразделений), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, наниматель предварительно уведомляют об этом профсоюзные органы и работников – членов профсоюза не позднее, чем за 2 (3) месяца до вступления в силу соответствующего приказа (решения), и совместно с профсоюзными организациями разрабатывают мероприятия по соблюдению прав и интересов высвобождаемых работников, которые предусматривают:

19.1. гарантии выплат и компенсации;

19.2. перевод на свободные вакансии;

19.3. переподготовка по новым специальностям;

19.4. другие социальные гарантии, предусмотренные коллективным договором.

20. При оптимизации численности работников принять следующие упреждающие меры:

20.1. использовать естественное сокращение рабочих мест (расторжение трудовых договоров (контрактов) по соглашению сторон; увольнение совместителей; выход работников на пенсию и пр.);

20.2. не принимать новых работников;

20.3. провести переводы и перемещения намеченных к увольнению работников;

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

20.5. оказывать помощь высвобождаемым в связи с сокращением численности (штата), ликвидацией организации работникам в переобучении и трудоустройстве.

21. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза по инициативе нанимателя (статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, кроме пункта 3, абзацев третьего и пятого пункта 7), Трудового кодекса Республики Беларусь, производить только **с** предварительного согласия Профкома.

22. Предоставление преимущественного права (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

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

22.2. воспитывающим детей-инвалидов;

22.3. опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

22.4. имеющим троих и более детей;

22.5. одному из двух работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;

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

22.7. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

22.8. одному из супругов, если в организации работают и подлежат сокращению оба супруга из одной семьи;

22.9. имеющим длительный стаж непрерывной работы в данной организации (не менее 10 лет).

23. Предоставлять работнику по его ходатайству один свободный от работы дня в неделю с сохранением среднего заработка за счет собственных средств для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей во время действия срока предупреждения при сокращении численности или ликвидации организации, но не менее трех дней в течение срока предупреждения.

24. Наниматель с согласия работника обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до окончания указанных отпусков

25. В случае увольнения женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до трех лет в связи с ликвидацией организации, наниматель обязан предпринять все необходимые меры по их трудоустройству в соответствии с образованием и квалификацией.

26. При переводе работника на контрактную форму найма производится повышение тарифной ставки работникам не менее чем на 10 процентов и предоставление не менее 1 календарного дня поощрительного отпуска.

27. Заключать (продлевать) с работником контракт на срок не менее одного года. На меньший срок контракт продлевается только с письменного согласия работника.

28. Продлевать (заключать новый) контракт с матерью (мачехой) или отцом (отчимом), усыновителем (удочерителем), опекуном ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (-щим) нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, на срок не менее пяти лет (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

29. С согласия матери (отца, опекуна), находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет, продлевать (заключать новый контракт) на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет, если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок.

30. Заключение (продление) контрактов с работниками которым осталось 2 (3) (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, производить на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

31. Заключение контрактов с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети производить до достижения последними совершеннолетия.

32. Продление контрактов с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, осуществлять по соглашению сторон на срок до истечения максимального срока действия контракта (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон, заключается новый контракт на срок не менее одного года, а с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, - на срок не менее трех лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года.

33. Увольнение по истечении срока контракта (если инициатором его расторжения является наниматель): работников получивших в данной организации профессиональное заболевание, трудовое увечье; инвалидов; матерей, отцов, опекунов (попечителей) у которых на иждивении и воспитании находятся трое и более детей в возрасте до шестнадцати лет (ребенок-инвалид – в возрасте до восемнадцати лет); одиноких родителей, на воспитании и иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, производить только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

34. Выплачивать выходное пособие работникам, получившим на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, в размере не менее трех среднемесячных заработков, а при прекращении трудового договора (контракта) по любым другим основаниям (кроме вызванных виновными действиями) – в размере не менее среднемесячного заработка (единожды).

35. Не позднее, чем за один месяц до истечения срока действия контракта, каждая из сторон, его заключивших, письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

36. В период срока предупреждения работника о расторжении контракта по истечении срока действия по инициативе нанимателя, предоставлять по личному заявлению работника один свободный день в неделю с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных коллективном договоре, для решения вопросов о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

37. При отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж, проверку знаний по вопросам охраны труда либо медицинской осмотр в порядке, предусмотренном законодательством Республики Беларусь, не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы в размере не ниже двух третей установленного ему оклада.

**В сфере оплаты и нормирования труда** наниматель обязуется:

38. Соблюдать для работников гарантии в области оплаты труда, предусмотренные законодательством о труде.

39. Обеспечивать выплату заработной платы работникам, в том числе работникам, работающим в режиме суммированного учета рабочего времени, в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь, рассчитанной за истекший месяц за работу в нормальных условиях, при соблюдении установленной продолжительности рабочего времени и выполнении нормы труда. *(Закон Республики Беларусь от 17 июля 2002 года №124-З "Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы").*

 40. 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 пределах заработанных средств в соответствии с Положением об оплате труда (приложение \_\_ ).

*Примечание:* *При отсутствии Положения о системах и формах оплаты труда в коллективном договоре следует отразить общие подходы к установления оплаты труда или определить* ***персональные условия оплаты труда, предусмотренные в трудовом договоре (контракте) работника.***

41. Устанавливать гибкие условия оплаты труда, направленные на усиление материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда и максимально учитывающие сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность, качество и условия труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности, его предприимчивость, творческий подход;

42. Устанавливать тарифные ставки (оклады) работника (*выбрать нужное*):

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

*на основании тарифной сетки, утвержденной в организации (далее – ТС);*

*без применения ЕТС и ТС.*

*Примечание: Так как, действующее законодательство, не содержит положений о том, что для всех работников одной коммерческой организации должны применяться единые условия оплаты труда, Нанимателем может устанавливаться оплата труда для одних работников на основе ЕТС, для других – ТС, для третьих – без ЕТС и ТС, включая персональные условия труда.*

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

43. Не допускать снижения заработной платы работникам на момент введения новых условий труда.

44. Устанавливать работникам следующие доплаты:

за работу во вредных и (или) опасных условиях труда – в размере \_\_\_ от тарифной ставки (тарифного оклада) за каждый час работы в условиях труда, соответствующих установленному работнику классу условий труда (по результатам аттестации рабочих мест) *(Размер тарифной ставки для данной доплаты определяется колдоговором);*

за каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы в размере \_\_\_ процентов часовой тарифной ставки (тарифного оклада) работника;

*Примечание: Коммерческие организации всех форм собственности могут устанавливать доплаты за работу в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы в размере, предусмотренном ст. 70 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

*Размер доплаты за работу в ночное время не может быть ниже 20% часовой тарифной ставки (тарифного оклада) (Ст. 70 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

другие доплаты в соответствии с действующим законодательством.

45. Устанавливать надбавки за стаж работы. Размер надбавок и порядок исчисления стажа определять в соответствии с Положением (приложение №\_\_\_ ).

*Примечание. Возможный вариант - персональные условия установления надбавок, предусмотренные в трудовом договоре (контракте) работника.*

46. Установить надбавки рабочим за высокое профессиональное мастерство (к тарифной ставке (тарифному окладу) работника в следующих размерах:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

47. Установить надбавки для специалистов и служащих за высокие достижения в труде, сложность и напряженность труда, выполнение особо важных работ на срок их проведения в следующих размерах:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Или* Размер надбавок определять в соответствии с Положением (приложение \_\_ ).

*Примечание. Возможный вариант - персональные условия установления надбавок, предусмотренные в трудовом договоре (контракте) работника.*

48. Установить водителям служебных легковых автомобилей доплаты за особый характер работы в размере \_\_ процентов тарифной ставки (тарифного оклада) за отработанное время.

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

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

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

50. За каждый час работы в государственные праздники, праздничные и выходные дни и в сверхурочное время сверх заработной платы, начисленной за указанное время производится доплата в соответствии со ст. 69 Трудового кодекса Республики Беларусь;

Если работа в государственные праздники и праздничные дни выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию представлять, помимо доплаты другой неоплачиваемый день отдыха.

51. За работу в сверхурочное время взамен доплаты с согласия работника предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за 8 часов работы в сверхурочное время).

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

53. Премирование работников производить в соответствии с Положением (приложение \_\_ ) и др.

***Возможный вариант - персональные условия премирования, предусмотренные в трудовом договоре (контракте) работника.***

54. В случае задержки выплаты заработной платы на один календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным в Договоре, она индексируется в полном размере за каждый месяц в отдельности путем их корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки, публикуемый Национальным статистическим комитетом.

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

*Примечание. В соответствии с Законом от 29 декабря 1990 г. № 476-ХII "Об индексации доходов населения с учетом инфляции" коммерческие организации всех форм собственности вправе индексировать зарплату работников за счет средств, предназначенных на оплату труда, если это предусмотрено коллективными договорами (соглашениями) организации.*

56. Осуществлять с участием профсоюзного комитета (профорганизатора) установление, замену и пересмотр норм труда с экономическим обоснованием и уведомлением работников не позднее чем за один месяц до их предполагаемого введения (*статья 87 Трудового кодекса Республики Беларусь)*.

57. Сформировать резервный фонд оплаты труда за счет отчислений до \_\_\_ процентов от чистой прибыли, остающейся в распоряжении организации; (*Положение о резервном фонде заработной платы утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 апреля 2000 г. № 605).*

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

59. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц – \_\_\_ и \_\_\_ числа каждого месяца*.* Если дата выплаты приходится на выходной (праздничный) день, то выплату зарплаты производить накануне *(статья 73 Трудового кодекса Республики Беларусь)*.

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

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

62. 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.

63. Установить, что условия индивидуальных контрактов по оплате труда не могут быть хуже условий, установленных Договором.

В сфере установления рабочего времени и времени отдыха наниматель обязуется:

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

65. установить сокращенную продолжительность ежедневной работы или сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю работникам *в соответствии со статьями 113 (по результатам аттестации рабочих мест), 114, 206, 289 Трудового кодекса Республики Беларусь \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(перечислить).*

66. установить по согласованию с Профкомом пятидневную с двумя выходными днями (или шестидневную с одним выходным днем рабочую неделю, или сменный режим работы) (*определить, для каких категорий работников, какой режим работы устанавливается)* (*статья 124 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

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

68. предоставлять работникам следующие виды отпусков:

68.1. основной отпуск продолжительностью 24 календарных дня;

68.2. дополнительные отпуска за счет собственных средств Нанимателя в соответствии *со статьями 158, 159, 160 Трудового кодекса Республики Беларусь)*;

68.3. дополнительные отпуска, относимые к затратам, включаемым в себестоимость продукции (работ, услуг) - дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемый на основании аттестации рабочего места по условиям труда *(статья 157 ТК РБ)*;

68.4. социальные отпуска, в том числе: по беременности и родам; по уходу за детьми; в связи с обучением; по уважительным причинам личного и семейного характера.

69. Составить и согласовать с Профсоюзным комитетом график трудовых отпусков работников не позднее 5 январятекущего года*.*

70. При составлении графика трудовых отпусков запланировать отпуск в летнее или другое удобное время наряду с категориями работников, указанными *в статье 168 Трудового кодекса Республики Беларусь*, следующим категориям работников: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

71. По просьбе работника разделять трудовой отпуск на две и более части. При этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней (*статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

72. По просьбе работника производить замену части трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающей 21 календарный день, денежной компенсацией.

73. Предоставлять работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального или первого высшего образования по вечерней или заочной форме обучения,
в качестве минимальных гарантии, предусмотренные *статьями 215 – 216 Трудового кодекса Республики Беларусь.*

**В сфере охраны труда** наниматель обязуется:

74. Обеспечить выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (приложение \_\_ ).

*Примечание: Примерное содержание Плана мероприятий по охране труда:*

*сократить на \_\_\_ единиц число рабочих мест, не соответствующих требованиям и нормам охраны труда;*

*привести \_\_\_ единиц оборудования, машин и механизмов в соответствие с требованиями безопасности; снизить на рабочих местах до нормативных показателей уровень запыленности, загазованности, шума, вибрации, ионизирующих излучений;*

*создать на \_\_\_ рабочих местах нормальный температурно-влажностный режим;*

*обеспечить на всех рабочих местах требуемый уровень нормативной освещенности;*

*обеспечить соответствующие категории работников санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с установленными нормами;*

*вывести из эксплуатации (модернизировать) производственные и вспомогательные здания и сооружения, находящиеся в неудовлетворительном техническом состоянии (указать, какие именно здания и сооружения, сроки их модернизации или вывода из эксплуатации).*

*организовать кабинет и уголки по охране труда, промышленно-санитарную лабораторию.*

75. При отказе работника от выполнения порученной работы в случаях непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих, непредоставления необходимых средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, приостановления и запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля, а также технической инспекцией труда профсоюза предоставлять работнику до устранения нарушений (до создания надлежащих условий на рабочем месте) другую работу, соответствующую его квалификации, либо с его согласия – работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца. При необходимости Наниматель за счет собственных средств обязан обеспечить обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка.

76. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда.

77. Каждому работнику при приеме на работу и в период работы давать полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся индивидуальных средствах защиты, компенсациях, установленных законодательством и Договором.

78. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки.

79. Осуществлять постоянный контроль за соответствием поступающей для работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты стандартам, ТУ и другой нормативно-технической документации с оформлением, при необходимости, актов и претензий поставщикам, изготовителям.

80. Организовать стирку, химическую чистку, обеспыливание, обезвреживание, восстановление специальных пропиток, ремонт и хранение специальной одежды и специальной обуви. Создать обменный фонд специальной одежды для использования его работниками во время профилактической обработки средств защиты.

81. Выдавать молоко или равноценные пищевые продукты работникам при работе с вредными веществами в соответствии с перечнем вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (приложение \_\_\_\_).

82. Выплачивать семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законом возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, – единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности.

83. В случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием предоставить работнику с его согласия работу в соответствии с медицинским заключением или обеспечить за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка, а при необходимости – его реабилитацию (*статья 223 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

**Обязательства Нанимателя**

**сверх законодательства Республики Беларусь**

*В Коллективном договоре можно предусмотреть:*

*-* ***общие для всех работников элементы дополнительного социального пакета.*** *Обычно ими пользуются все работники. Например, это может быть бесплатное питание, льготные санаторно-курортные путевки, оплата физкультурно-оздоровительных, культурно-массовых мероприятий и др.;*

*-* ***элементы дополнительного социального пакета, устанавливаемые для отдельных категорий работников.*** *Так, в состав пакета, можно включить добровольное страхование медицинских расходов, жизни; дополнительное страхование пенсии; социальные выплаты; оплату за обучение в учреждениях образования, предоставление средств на оплату (частичную оплату) найма жилого помещения; предоставление служебного автомобиля и др.*

*Также можно предусмотреть предоставление работникам на выбор альтернативных вариантов дополнительного социального пакета.*

*Могут быть установлены следующие гарантии:*

*- стимулирующие выплаты при оплате труда: надбавки всех видов, премии за производственные показатели, бонусы (единовременные вознаграждения) по итогам работы за отчетный период, вознаграждение по итогам работы за год, единовременная премия за выполнение особо важной работы и др;*

*- компенсирующие выплаты, производимые сверх норм, предусмотренных законодательством Республики Беларусь: доплата за работу в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;*

*- социальные выплаты: на удешевление питания; единовременные к профессиональным праздникам, юбилейным датам работников, организации; единовременные на закупку сельхозпродуктов; материальная помощь на погребение близких родственников, в связи с рождением ребенка и др.; дотации на проезд (оплата проездных билетов); предоставление подарочных сертификатов и др;*

*- поощрительные дополнительные отпуска: дополнительный поощрительный оплачиваемый отпуск после реализации крупных проектов, дополнительный оплачиваемый отпуск матери (отцу, опекуну, попечителю) с целью оздоровления ребенка;*

*- обучение работников в учреждениях образования по целевым направлениям организации за счет средств нанимателя;*

*- предоставление займов, беспроцентных ссуд на строительство (покупку) жилья;*

*- добровольное страхование медицинских расходов, медицинское обслуживание за счет средств нанимателя и иные дополнительные гарантии.*

*Перечень предоставляемых нанимателем дополнительных гарантий целесообразно включить в Приложение к Коллективному договору либо в Положение о трудовых и социальных гарантиях. Также его можно включить непосредственно в трудовой договор (контракт), заключаемый с работником.*

*Полагаем, дополнительный социальный пакет может предоставляться на основании распорядительного документа (например, приказа). Обычно основания и порядок предоставления дополнительного социального пакета определяются в документе, которым он вводится.*

*Состав дополнительного социального пакета для работников может отличаться в зависимости от их профессиональных, деловых качеств, вида и стажа трудовой деятельности и др. Так, дифференциация работников в целях предоставления им различных элементов дополнительного социального пакета может проводиться по следующим критериям: квалификация, значимость для организации, степень влияния на работу организации, активность (инициативность), эффективность (результативность) работы, стаж работы и др. Для применения на практике критериев такой дифференциации их следует закрепить в документе, которым наниматель вводит дополнительный социальный пакет.*

**Обязательства работников**

84. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации, исполнять возложенные трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

85. Повышать производительность труда, улучшать качество работы, проявлять инициативу и творческий подход в работе, обеспечивать выполнение сменно-суточных заданий, способствовать внедрению инновационных технологий, повышать уровень профессиональных знаний.

86. Соблюдать требования безопасности и охраны труда, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Беларусь, локальными нормативными правовыми актами организации.

87. Незамедлительно сообщать Нанимателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества организации.

88. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в трудовом коллективе, уважать права других Работников, проявлять взаимную вежливость, терпимость.

89. Не разглашать коммерческую и иную служебную тайну, ставшую известной при осуществлении трудовой деятельности в организации.

90. Проходить по предложению Нанимателя медицинское освидетельствование на установление факта употребления алкоголя, наркотического средства или психотропного вещества в установленном законодательством Республики Беларусь и локальными нормативными актами организации порядке.

91. Действовать в интересах организации, пресекать посягательства на корпоративную собственность, недобросовестные действия, наносящие ущерб организации, отстаивать корпоративные интересы в общественной жизни.

**Права профсоюзного комитета (профорганизатора)**

92. Осуществлять взаимодействие с Нанимателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов Сторон.

93. Осуществлять защиту экономических и профессиональных интересов Работников, контроль за соблюдением нормативно-правовых актов Республики Беларусь, локальных нормативных правовых актов организации, оказывать Работникам (при необходимости) бесплатную юридическую помощь.

94. Участвовать в разработке и реализации среднесрочных и стратегических целевых программ развития организации, затрагивающих вопросы социально-трудовых отношений.

95. Осуществлять профсоюзный контроль за состоянием охраны труда, представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья Работников.

96. Участвовать в разработке и согласовании норм и правил по охране труда, программ по охране труда, быта и здоровья Работников.

97. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам обеспечения безопасности, охраны труда, здоровья Работников, аттестации рабочих мест.

98. Участвовать в разработке решений при проведении сокращения численности (штата) Работников.

**Обязательства профсоюзного комитета**

99. Совместно с Нанимателем осуществлять меры по повышению эффективности работы организации, внедрению новой техники, укреплению трудовой и технологической дисциплины, воспитанию у Работников профессиональной чести.

100. Проводить в трудовом коллективе работу, направленную на достижение стратегических целей организации, выполнение объемных и качественных показателей работы, создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах.

101. Не допускать трудовых конфликтов по обязательствам, включенным в Договор, при условии их выполнения.

102. Оказывать содействие Нанимателю в проведении культурно- массовой, спортивной работы и обеспечении летнего отдыха детей Работников, в осуществлении оздоровительных мероприятий.

103. Информировать коллектив на собрании или конференции об использовании профсоюзных средств, о проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий среди Работников, осуществлении мер по социальной защите Работников организации.

104. Осуществлять учет и анализ производственного травматизма в организации.

105. Проводить среди Работников разъяснительную работу по выполнению обязанностей в области охраны труда и окружающей среды.

106. Направлять средства профсоюзного бюджета на:

# 106.1. оказание материальной помощи членам профсоюза в соответствии с утвержденным на собрании (конференции) Положением о фонде помощи;

# 106.2. частичную оплату путевок в детские оздоровительные лагеря;

# 106.3. обеспечение работников – членов профсоюза и их детей новогодними подарками к Новому году, либо другим значимым датам и событиям;

# 106.4. организацию и проведение праздничных, физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий;

# 107.5. подписку периодических изданий;

# 107.6. иные, не противоречащие Уставу, цели в соответствии со сметой расходов первичной профсоюзной организации.

**Гарантии профсоюзной деятельности**

108. В соответствии с Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов.

**Контроль за исполнением Договора**

109. Контроль за исполнением Договора осуществляется двухсторонней Комиссией, созданной из равного количества представителей со стороны Нанимателя и Профсоюзного комитета.

110. При рассмотрении вопросов, связанных с реализацией Договора, представителями Сторон в организации являются руководитель организации и председатель первичной профсоюзной организации.

111. Ход реализации Договора за полугодие и за год рассматриваются на профсоюзных конференциях и собраниях, совместных с профсоюзным комитетом заседаниях в организации.

**Заключительные положения**

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

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

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

Коллективный договор подписан

"\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_\_г.

Руководитель организации Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Ф.И.О.) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Ф.И.О.)