**Макет**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

(наименование юридического лица)

от имени которых выступает профсоюзный комитет (в дальнейшем – Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя Профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование юридического лица)

(в дальнейшем – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(фамилия, имя, отчество, занимаемая должность)

2. Настоящий Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками.

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально- экономического развития, продуктивной занятости работников, уровня их оплаты труда, безопасных условий труда, эффективной работы организации, предприятия, учреждения (в дальнейшем - организации), регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников организации в коллективных переговорах и при заключении Договора.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством здравоохранения республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения (далее – Тарифное соглашение), *(местного отраслевого)* обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (в дальнейшем – Сторонами).

*\*Курсивом по тексту даются дополнительная информация (разъяснения, предложения, подсказки, пояснения, варианты применения) по нормам Макета и ссылки на нормативные правовые акты, пункты Соглашения, на основании которых внесены нормы в Макет.*

6. 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.

В случае реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если стороны не приняли иного решения.

7. Вновь принятые работники должны быть ознакомлены с коллективным договором нанимателем при приеме на работу под роспись.

8. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке аналогичном порядку заключения договора и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

9. Коллективный договор распространяется на Нанимателя (руководителя организации) и работников, от имени которых он заключен, а также на освобожденных профсоюзных работников – членов профсоюза (*если в первичной организации избраны освобожденные профсоюзные работники*).

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 (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 (сверх действующего законодательства) на работника. Решение каждой из Сторон либо их совместное решение должно быть оформлено документально (например, протокол совместного заседания профсоюзного комитета и администрации.*

***Необходимо определить перечень положений (норм) коллективного договора, внесенных сверх действующего законодательства.*** *В каждом конкретном коллективном договоре данный перечень будет разным.*

*Может быть использовано несколько вариантов определения перечня положений (норм) коллективного договора, внесенных сверх действующего законодательства:*

***Вариант 1.****В пункте о распространении коллективного договора указываются номера пунктов, которые будут распространяться только на членов профсоюза.*

***Вариант 2.*** *В пункте* *о распространении коллективного договора переписываются в полной трактовке нормы, которые будут распространяться только на членов профсоюза.*

***Вариант 3.*** *По тексту коллективного договора делается пометка положений (норм) коллективного договора, внесенных сверх действующего законодательства, например «\*», и в пункте о распространении коллективного договора указывается, что пункты со звездочкой «\*» распространяются только на членов профсоюза.*

***Вариант 4.*** *Перечень положений (норм) коллективного договора, внесенных сверх действующего законодательства оформляется отдельным приложением, разделом, главой (если их много), и в пункте о распространении коллективного договора делается отсылка на данное приложение (раздел, главу).*

***Вариант 5.*** *По тексту коллективного договора нормы, которые будут иметь особый порядок распространения на членов и не членов профсоюза прописывается в тексте пункта:*

*Например:* *7.11. заключение (продление) контрактов с работниками – членами профсоюза, которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, с работниками, не являющимися членами профсоюза – два (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).*

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

10. Стороны обязуются:

10.1. при заключении и исполнении Договора руководствоваться принципами социального партнерства:

• равноправия Сторон;

• соблюдения норм законодательства;

• полномочности принятия обязательств;

• добровольности принятия обязательств;

• учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

• обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

• отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;

• взаимного информирования Сторон об изменении ситуации;

10.2. создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля за его выполнением, состав комиссии утверждается приказом нанимателя из равного представительства Сторон;

10.3. не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры. Продолжительность переговоров по подписанию нового Договора не может превышать одного месяца;

10.4. не прекращать действие настоящего Договора при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации организации или профсоюза в период действия данного Договора его выполнение гарантируют правопреемники;

10.5. в течение трех месяцев с момента окончания преобразования организации заключить новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

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

12. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения, в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Наниматель обязуется:

13. Добиваться:

улучшения благосостояния работников организации, повышения жизненного уровня, обеспечивать рост среднемесячной заработной платы в организации;

минимизации рисков снижения социальной защищенности работников и не допущения снижения размеров заработной платы работников при изменении условий оплаты труда.

14. Обеспечить оплату труда работникам не ниже минимальной заработной платы.

15. Вопросы нормирования труда (разработка новых норм труда, пересмотр ранее действующих) решаются в установленном порядке с участием Профсоюза; изменение норм труда (выработки), которое ухудшает условия труда работника, производится с экономическим обоснованием и обязательным уведомлением профсоюзного комитета за 1 месяц до предполагаемого срока изменения и с его согласия, если иное не установлено законодательством Республики Беларусь.

16. Все вопросы установления и изменения форм, систем и размеров заработной платы, материального стимулирования, выплаты вознаграждений, материальной помощи, как за счет средств бюджета, так и за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности, решать по согласованию с Профкомом.

17. Устанавливать тарифные разряды, оклады работников организации в соответствии с Единой тарифной сеткой работников Республики Беларусь.

18. Производить отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

19. Выплату заработной платы работающим на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок, или по контракту, не реже двух раз в месяц *(статья 73 Трудового кодекса Республики Беларусь)* как правило, не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным: за первую половину текущего месяца \_\_\_\_\_\_\_\_\_и окончательный расчет за предыдущий месяц \_\_\_\_\_\_\_\_.

Если день выплаты заработной платы совпадает с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями, производить выплату заработной платы накануне.

20. Выдавать работникам расчетные листки не позднее, чем за 1 день до установленного срока выплаты заработной платы.

21. Средний заработок за время трудового отпуска выплачивать не позднее, чем за два дня до начала отпуска *(статья 176 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска, начало трудового отпуска по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года и работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя.

22. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска, оплаты по листкам временной нетрудоспособности, оплаты за время нахождения на курсах повышения квалификации производить в соответствии с Порядком исчисления среднего заработка, утверждаемого Правительством Республики Беларусь.

23. Индексацию заработной платы работников производить в соответствии с действующим законодательством *(статья 58 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

Заработная плата, выплаченная с задержками, превышающими один месяц, индексируется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

*(Для работников коммерческих организаций Договором определяются порядок и условия индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь от 21 12.1990 «Об индексации доходов населения с учетом инфляции». (П. 21.43 Соглашения).*

24. Заработная плата, излишне выплаченная работнику нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть взыскана с работника, за исключением случаев счетной ошибки.

25. Оплату труда работников производить в соответствии с Положением об оплате труда работников как неотъемлемой части коллективного договора, включая установление стимулирующих надбавок, компенсирующих доплат и т.п. (Приложение № ).

26. Оплату труда по должностям специалистов (профессиям рабочих), содержащимся за счет средств, полученных от внебюджетной деятельности, производить на условиях и в порядке, применяемом для работников бюджетных организаций.

27. Порядок и условия премирования работников за счет бюджетных и внебюджетных средств в бюджетных организациях определяются положениями, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора *(Приложение № или приложение № к Положению об оплате труда).*

*(При разработке Положений о премировании применять меры морального и материального стимулирования работников:*

*наставников молодежи (в размере 40-60% оклада в бюджетных организациях);*

*способствующих развитию спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, занимающихся физической культурой и спортом на постоянной основе;*

*активистов безвозмездного донорского движения;*

*общественных инспекторов по охране труда, членов комиссий по охране труда (при результативном общественном контроле);*

*работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в организации и др.).*

28. Оказание материальной помощи осуществлять в соответствии с Положением об оказании материальной помощи (*Приложение № к Договору или приложение № к Положению по оплате труда).*

*(Примерный перечень ситуаций, обуславливающих сложное материальное положение работников:*

*продолжительное заболевание работника, подтвержденное листком временной нетрудоспособности;*

*продолжительное вынужденное нахождение работника в социальном отпуске на домашнем лечении;*

*приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов;*

*многодетным родителям;*

*родителям, имеющим детей-инвалидов;*

*низкооплачиваемым категориям работников (1 раз в год);*

*уважительные семейно-бытовые причины, приведшие к непредвиденным материальным затруднениям (пожар, наводнение и др.);*

*тяжелые жизненные ситуации (смерть близких родственников работников и др.);*

*высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности (штата), ликвидацией организации;*

*оформление простоя или перевод на неполное рабочее время в связи с производственной необходимостью;*

*частичная компенсация расходов за наем жилья выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным на работу, врачам-интернам;*

*работникам, утратившим трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;*

*удешевления стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей;*

*возмещение затрат по проезду к месту работы в сельскую местность работникам, проживающим в городах и других населенных пунктах, а также работникам, проживающим в сельской местности, и работающим в городах;*

*удешевление стоимости горячего питания работникам;*

*оздоровление работников, в т.ч. получивших профессиональное заболевание или производственную травму;*

*рождение ребенка;*

*одиноким женщинам и вдовам, имеющим детей до \_\_\_ лет;*

*и др. на усмотрение Сторон).*

29. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением (*Приложение № к Договору или к Положению № по оплате труда).*

30. Направлять в установленном порядке не менее 50 процентов внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, (*Приложение к Договору № или к Положению по оплате труда)* на:

оплату труда работников, осуществляющих приносящую доходы деятельность, у которых имелись отработанные дни в режиме неполного рабочего времени по инициативе нанимателя, а также дни простоя не по вине работника;

дополнительное премирование работников бюджетных организаций;

осуществление выплат ранее работавшим в организации ветеранам, семьям умерших работников;

удешевление стоимости путевок в оздоровительные, спортивно-оздоровительные лагеря с круглосуточным пребыванием детям работников *(порядок и условия осуществления данных выплат определяются в данном Договоре);*

финансирование расходов по организации спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных, культурных и иных мероприятий и (или) участию в них (в т.ч. отчисление нанимателями денежных средств профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, оздоровления и реабилитации работников, возрождения национальной культуры, проведения туристско-экскурсионных мероприятий, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы, для бюджетных организаций – не менее 0,15 процента внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации *(пункт 21.22. Тарифного соглашения).*

*(Положение об использовании средств превышения доходов над расходами, остающейся в распоряжении учреждения, разработать в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 июля 2013 г. № 641 «Об утверждении Положения о порядке формирования внебюджетных средств, осуществления расходов, связанных с приносящей доходы деятельностью, направлениях и порядке использования средств, остающихся в распоряжении бюджетной организации» в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь от 30.10.2020 №619).*

31. Установить, что условия оплаты труда на основе контракта не могут быть ниже условий, предусмотренных Коллективным договором.

32. При увольнении работника выплачивать причитающуюся ему сумму в день увольнения. При невыплате по вине Нанимателя за каждый день просрочки выплачивать среднюю заработную плату *(статьи 77, 78 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

33. Производить направление работников в командировки и оплату командировочных расходов в соответствии с действующим законодательством.

34. Устанавливать работникам компенсации за подвижной и разъездной  характер  работы в соответствии с действующим законодательством *(ч. 1 ст. 99 ТК).*

35. Направлять в установленном порядке на заработную плату средства, полученные в результате осуществления мероприятий по оптимизации штатной численности работников и коечного фонда, а также эффективной организации оказания медицинской помощи (при условии обеспечения необходимых условий функционирования и развития данных организаций) *(п.5.2. Соглашения).*

36. Сохранять по месту основной работы за работником, привлекаемым на сельскохозяйственные и другие аналогичные работы, выплаты в размере 100% его среднего заработка. *(для коммерческих организаций).*

37. Обеспечивать оплату труда работникам, привлекаемым к сверхурочным работам и к работе в выходной день, в соответствии действующим законодательством *(ст.69 Трудового кодекса Республики Беларусь)*.

38. Производить оплату простоя работникам в размере 100 процентов оклада в случаях простоя из-за временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, электроэнергии и т.д.) за весь период остановки производства (работы) *(В договоре определяется порядок оплаты (п.21.51 Соглашения).*

39. Предоставлять Профкому информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников: о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий и компенсаций работникам; об использовании фонда заработной платы, в т.ч. использовании средств, запланированных в смете расходов на выплаты стимулирующего характера.

40. Привлекать Профком к:

установлению работникам стимулирующих выплат;

участию в работе комиссии по составлению списков окладов;

участию в работе аттестационной комиссии;

участию в работе премиальной комиссии;

участию в комиссии по оказанию материальной помощи;

участию в работе комиссии по распределению внебюджетных средств, в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации;

пересмотру и установлению норм труда конкретным работникам *(статья 87 Трудового кодекса Республики Беларусь);*

проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности организации.

41. Наниматель совместно с Профсоюзом обязуется:

41.1. проводить разъяснительную работу с работниками по вопросам изменения системы оплаты труда;

41.2. принимать исчерпывающие меры по социальной защищенности работников, а также недопущению и предупреждению социальной напряженности в коллективе.

41.3. в случае невозможности реализации в срок норм и договоренностей, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством, но определенных коллективным договором, по причинам экономического, производственного, организационного характера,

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

*(должен быть определен порядок исполнения положений коллективного договора на случай невозможности исполнения обязательств по экономическим причинам (п. 21.46. Соглашения).*

42. Профком обязуется:

отстаивать интересы работников – членов профсоюза по вопросам оплаты труда в соответствии с действующим законодательством и Коллективным Договором;

осуществлять контроль за соблюдением законодательства по оплате труда, начислением заработной платы, сроками выплаты заработной платы, оплатой сверхурочных работ, сроками расчета при увольнении работников;

ставить вопрос перед Нанимателем об ответственности лиц, виновных в неправильном начислении заработной платы и несвоевременной ее выплате членам профсоюза.

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Наниматель обязуется:

43. 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.

44. 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 три месяца до вступления в силу соответствующего приказа (решения), и совместно с профсоюзными организациями разрабатывают мероприятия по соблюдению прав и интересов высвобождаемых работников, которые предусматривают:

44.1. гарантии выплат и компенсации;

44.2. перевод на свободные вакансии;

44.3. переподготовка по новым специальностям;

44.4. другие социальные гарантии, предусмотренные коллективным договором.

45. При оптимизации численности работников принять следующие упреждающие меры:

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

45.2. не принимать новых работников;

45.3. провести переводы и перемещения намеченных к увольнению работников;

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

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

46. Осуществлять расторжение трудового договора с работником по инициативе нанимателя (статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, за исключением пункта 3, абзацев 3, 7 и 8 пункта 7), а также по основаниям, предусмотренным пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, с предварительного согласия профсоюзного комитета.

47. 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:

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

47.2. воспитывающим детей-инвалидов;

47.3. участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

47.4. заболевшим, перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

47.5. инвалидам;

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

47.7. имеющим троих и более детей;

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

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

47.10. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

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

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

47.13. женщинам, мужья которых призваны на действительную военную службу;

47.14. работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учреждениях образования по направлению данной организации;

47.15. лицам, избранным в состав профсоюзных органов.

48. Предоставлять работнику по его ходатайству один свободный от работы день 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.

49. Сохранять за работниками права на пользование учреждениями дошкольного образования и детскими оздоровительными лагерями (при их наличии), медицинским обслуживанием, а также сохранение очередности на жилье в случае потери рабочего места вследствие закрытия (ликвидации) или реорганизации предприятия и сокращения штата, до их трудоустройства, но не более года.

50. Сохранять за работниками, трудоустроенными в другие организации в период капитального ремонта, реконструкции или технического перевооружения, права преимущественного поступления на работу в организацию после проведения реконструкции, в соответствии с квалификацией (профессией).

51. Сохранять за работником, потерявшим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, места работы (должности) до восстановления трудоспособности или признания его в установленном порядке инвалидом.

52. Предоставлять преимущественное право трудоустройства при сокращении численности или штата работников головной (базовой) организации в созданное дочернее (унитарное) предприятие, а работников дочернего (унитарного) предприятия – в головную (базовую) организацию в случае реорганизации предприятий путем выделения из их структур вспомогательных служб и производств и создания на их базе дочерних (унитарных) предприятий.

53. Работникам, получившим предупреждение о предстоящем их высвобождении в связи с сокращением численности (штата), гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками и в соответствии с законодательством.

54. Не допускать, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7 , 8, 9 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, имеющими детей в возрасте до четырнадцати лет (детей инвалидов до 18 лет).

55. Предоставлять преимущественное право при приеме на работу, в случае появления вакансий, работникам, уволенным по сокращению численности или штата.

56. 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.

57. 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.

58. Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществлять в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. При отсутствии вышеуказанных причин, увольнение работника по [п. 5 ст. 35](consultantplus://offline/ref=864DAB96DF7154CC69C6BE6F6CB0452E62730338FE3D3506564451355F9054E543291F624D740EE4DCC00713O6P8O) ТК не допускается.

59. При заключении с работником контракта производится повышение тарифной ставки работникам не менее чем на 10 процентов, в бюджетных организациях – устанавливается надбавка в размере не менее 10 процентов оклада и предоставление не менее 1 календарного дня дополнительного поощрительного отпуска.

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

61. Производить перевод на контрактную форму найма работников организации - членов профсоюза после предварительного, не позднее, чем за один месяц, уведомления профсоюзного комитета организации.

62. Производить обсуждение содержания контракта (изменений и дополнений в контракт) работника - члена профсоюза с участием представителя профсоюзного комитета (с согласия работника).

63. При вручении работнику - члену профсоюза уведомления о намерении нанимателя перевести его на контрактную форму найма, предоставлять работнику за месяц проект контракта, предлагаемого для заключения.

64. Осуществлять заключение (продление) контрактов с работниками:

которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);

у которых супруг проходит срочную военную службу по призыву – на срок не менее чем до окончания срока службы.

65. Осуществлять заключение (продление) контрактов с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, до достижения последними совершеннолетия, а также с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, дети которых получают первое высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование в дневной форме получения образования – до окончания ими учреждения образования.

66. Осуществлять продление контракта по соглашению сторон с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок до истечения максимального срока действия контракта.

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон, с работниками, не допускающим нарушений производственно - технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключать новый контракт с их согласия на срок не менее трех лет, а с имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию (определенных колдоговором) - на срок пять лет.

Наниматель вправе предлагать продление (заключение) контракта на меньший срок только при условии письменного заявления работника об этом.

67. Осуществлять продление (заключение нового) контракта с матерью (мачехой), (отцом (отчимом), воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительном (более месяца) пребыванием в больничной организации здравоохранения и другими причинами, усыновителем (удочерителем), опекуном ребенка-инвалида в возрасте до18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (-щим) нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на максимальный срок.

Наниматель вправе предлагать продление (заключение) контракта на меньший срок только при условии письменного заявления работника об этом.

68. Осуществлять заключение контрактов с матерями (мачехами) или отцами (отчимами), усыновителями (удочерителями), опекунами, находящимися 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, на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

Наниматель вправе предлагать продление (заключение) контракта на меньший срок только при условии письменного заявления работника об этом.

69. Осуществлять заключение (продление) контрактов с работниками, избранными по конкурсу, не допускающими нарушений производственно-технологической трудовой и исполнительской дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, не менее чем на срок их избрания по конкурсу (но не более срока, установленного законодательством Республики Беларусь) *(для* *государственных медицинских, фармацевтических научных организаций, государственных учреждений образования, осуществляющих подготовку, повышение квалификации и (или) переподготовку специалистов с высшим или средним специальным медицинским, фармацевтическим образованием)*.

70. Осуществлять письменное информирование каждой из сторон, заключивших контракт, о решении продолжить или прекратить трудовые отношения не позднее, чем за один месяц до истечения срока контракта.

71. Производить увольнение по истечении срока контракта работников, получивших на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание, являющихся инвалидами, одиноких родителей, опекунов, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, а также воспитывающих детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, только с предварительного согласия профсоюзного комитета данной организации, если инициатором расторжения контракта является наниматель.

72. Производить выплату выходного пособия в размере, не менее среднемесячного заработка работникам, получившим на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по любым основаниям (кроме вызванных виновными действиями).

73. Предоставлять работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 оклада при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с заключением врачебно-консультационной или медико-реабилитационной экспертной комиссии.

74. Признавать уважительными причинами для досрочного расторжения трудового договора по требованию работника:

74.1. состояние здоровья, наличие инвалидности, препятствующих выполнению работы по контракту (на основании подтверждающих документов);

74.2. избрание на выборную должность;

74.3. необходимость ухода за больными членами семьи или инвалидом I группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста и нуждающимся в постоянном уходе (на основании подтверждающих документов);

74.4. выход на пенсию;

74.5. добровольное поступление на военную службу по контракту;

74.6. зачисление в учреждение, обеспечивающее получение высшего или среднего специального образования, для получения образования в дневной форме получения образования;

74.7. перевод (направление) мужа (жены) на работу либо для прохождения службы в другую местность;

74.8. трудоустройство у другого нанимателя на полную занятость, если в данной организации отсутствует возможность предоставления полной занятости, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу, а также работников, прошедших переподготовку за счет средств нанимателя (не менее чем в течение 2-х лет);

74.9. переезд на постоянное место жительства в другой населенный пункт (на основании подтверждающих документов), за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу;

75. Осуществлять расторжение, прекращение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев увольнения по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими обстоятельствами увольнения), а также наложение дисциплинарных взысканий, лишение премий, изменение существенных условий труда с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, общественными инспекторами по охране труда - с согласия профсоюзного органа организации, в которой они состоят на профсоюзном учете.

76. Заключение (продление) контракта с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов, осуществляется на срок их полномочий в профсоюзном органе, но не менее срока, установленного законодательством Республики Беларусь.

77. Перевод на контрактную форму найма работников организации – членов профсоюза производить после предварительного, не позднее, чем за один месяц, уведомления профсоюзного комитета организации.

78. 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.

79. 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.

80. Расторгать трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также расторгать досрочно контракт с работником только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом, а также настоящим Договором.

81. Стороны контракта за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупреждают друг друга о решении продолжить или прекратить трудовые отношения. *(п.7.17. Соглашения).*

82. При расторжении трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора выплачивать работнику компенсацию за ухудшение правового положения в размере двухнедельного среднего заработка *(ч.3 статьи 48 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

83. Установить минимальную компенсацию в размере трех среднемесячных заработных плат за ухудшение правового положения работника в случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя *(Постановление Совета Министров от 02.08.1999 №1180).*

84. Производить оплату при отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж, проверку знаний по вопросам охраны труда либо медицинский осмотр в порядке, предусмотренном законодательством Республики Беларусь, не по своей вине, за все время отстранения от работы в размере не ниже двух третей установленного ему оклада *(п.7.5. Тарифного соглашения).*

85. Предоставлять работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 оклада при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с заключением врачебно-консультационной или медико-реабилитационной экспертной комиссии *(п.7.20. Тарифного соглашения)*.

86. Не допускать подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые согласно законодательству о труде должны осуществляться на основании трудового договора (контракта) *(п.7.21. Соглашения).*

87. Профком обязуется:

- осуществлять общественный контроль за соблюдением нанимателем законодательства Республики Беларусь о труде;

- содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождаемых работников – членов профсоюза;

- не давать согласия на увольнение работников – членов профсоюза по инициативе нанимателя в связи с сокращением численности (штата), прежде чем нанимателем не будут предложены этим работникам на выбор все имеющиеся вакантные должности или предоставлена возможность переобучения;

- не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников – членов профсоюза вплоть до их трудоустройства с тем, чтобы они могли пользоваться социальными льготами, установленными в организации.

*Примечание.*

*При рассмотрении на заседании профкома уведомления нанимателя о предстоящем увольнении работника или представления о даче согласия на его увольнение, в случаях, предусмотренных коллективным договором, в обязательном порядке приглашать заинтересованного работника и заслушивать его объяснения по рассматриваемому вопросу.*

*Постановление профкома о даче согласия на увольнение считать действительным в течение одного месяца.*

# РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

*(Раздел разрабатывается на основании Методических рекомендаций по установлению режима труда и отдыха работников в организациях системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 25.02.2013 № 03-2-07/539.*

*Рабочее время, время отдыха работников устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работ (сменности), иными актами законодательства, а также положениями настоящего раздела Договора.*

*Если в Правилах внутреннего трудового распорядка организации определены все необходимые элементы режима труда и отдыха организации, то в Договоре может быть сделана отсылочная норма на Правила внутреннего трудового распорядка.)*

Наниматель обязуется:

88. Установить полную норму продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю (*ст. 112 Трудового кодекса Республики Беларусь*) следующим категориям работников *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(перечислить)*.

89. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени – 38,5 часов в неделю *(ст. 114 Трудового кодекса Республики Беларусь, Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.03.2016 № 46)* следующим категориям работников *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(перечислить)*.

90. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих (*не более 35 часов, статья 113 Трудового кодекса Республики Беларусь*) согласно приложению. (Приложение \_\_\_\_).

91. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю для следующих категорий работников:

для работников в возрасте от 14 до 16 лет – не более 23 часов *(статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь);*

для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов *(статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь);*

для учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего, работающих в свободное от учебы время \_\_\_ часов (*не более половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной для лиц соответствующего возраста, статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

работающим в зоне эвакуации (отчуждения) (в связи с повышенным радиоактивным загрязнением территории), в том числе временно направленным или командированным в эти зоны \_\_ часов (*не более 35 часов,* *статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

инвалидам 1 и 2 группы – не более 35 часов*,* *статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь).* При этом оплата их труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих профессий и должностей при полной норме продолжительности рабочего времени (*статья 287 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

92. Не допускать к работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, беременных женщин и работников моложе восемнадцати лет.

93. Привлекать к работе в ночное время инвалидов, при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации инвалидов, а также женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет только с их письменного согласия *(статья 117 Трудового кодекса Республики Беларусь)*.

94. Утверждать разработанные графики работ (сменности) по согласованию с профкомом.

95. Установленный режим рабочего времени доводить до ведома работников под роспись не позднее одного месяца до введения его в действие.

96. Установить по согласованию с Профкомом (*статья 124 Трудового кодекса Республики Беларусь*):

пятидневную рабочую неделю следующим категориям работников

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_* *(перечислить*);

97. Установить по согласованию с Профкомом пятидневную рабочую неделю с одной или двумя рабочими субботами следующим категориям работников

*(перечислить*);

98. Установить по согласованию с Профкомом шестидневную рабочую неделю следующим категориям работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  *(перечислить*);

99. Установить по согласованию с Профкомом режим сменности следующим категориям работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(*перечислить*).

Режим сменности по 12 часов устанавливается \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, режим сменности по 24 часа - \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

100. Установить по согласованию с Профкомом суммированный учет рабочего времени следующим категориям работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(перечислить)* и определить учетный период \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(месяц, квартал, год) *(статья 126 Трудового кодекса Республики Беларусь)*.

101. Установить, по согласованию с Профкомом, разделение рабочего дня на части на следующих рабочих местах (видах работ) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*статья 127 Трудового кодекса Республики Беларусь*) *(перечислить виды работ или оформить приложением перечень рабочих мест)*.

102. Устанавливать режим гибкого рабочего времени по индивидуальным или коллективным просьбам, по согласованию с Профкомом, при условии, если это учитывает интересы организации и не приведет к осложнениям в работе организации *(перечислить работников, которым устанавливается режим гибкого рабочего времени)* (*статья 128 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

103. Установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю следующим категориям работников (*помимо перечисленных в статье 289 Трудового кодекса Республики Беларусь)* (Приложение \_\_).

104. 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 \_\_).

105. В случае привлечения работника к работе в его выходной день (*статья 143 Трудового кодекса Республики Беларусь*), взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время). (*статья 69 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

106. Установить для работников, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя либо в соответствии с коллективным или трудовым договором, при условии успешного освоения содержания образовательных программ устанавливаются сокращенная рабочая неделя или сокращенная продолжительность ежедневной работы с сохранением не менее 50 процентов средней заработной платы *(статьи 206, 207 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

107. Работникам, успешно получающим среднее специальное и высшее образование, в вечерней или заочной форме получения образования по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами (на подготовку специалистов), при получении первого высшего образования предоставляются в качестве минимальных, гарантии, предусмотренные статьями 215, 216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

108. Предоставлять работникам следующие виды отпусков *(ст. 150 ТК)*:

трудовой основной отпуск – не менее 24 календарных дней *(статья 155 Трудового кодекса Республики Беларусь)*;

дополнительные отпуска:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда, дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение \_\_) *(статья 157 Трудового кодекса Республики Беларусь);*

работникам с ненормированным рабочим днем - дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день до 7 календарных дней (Приложение \_\_) *(статья 158 Трудового кодекса Республики Беларусь, Постановление Совета Министров Республика Беларусь от 18.03 2008 № 408);*

имеющим продолжительный стаж работы в одной организации (отрасли) за счет собственных средств дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы до 3 календарных дней (Приложение \_\_\_)*(статья 159 Трудового кодекса Республики Беларусь для коммерческих организаций).*

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

социальные отпуска:

по беременности и родам;

по уходу за детьми;

в связи с обучением;

в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

по уважительным причинам личного и семейного характера.

109. Дополнительные отпуска присоединять к основному отпуску *(статья 162 Трудового кодекса Республики Беларусь)*.

110. Очередность предоставления трудовых отпусков установить для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым по согласованию с Профкомом, который должен составляться на календарный год не позднее \_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_ каждого года *(статья 168 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

111. По соглашению с работником производить замену части трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающей 21 календарный день, денежной компенсацией.

112. Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, отпусков, предоставляемых беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается(*статья 161 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

113. Предусмотреть помимо перечисленных в пунктах 1 – 3 статьи 164 Трудового кодекса Республики Беларусь периодов, которые приравниваются к фактически отработанному времени и включаются в рабочий год, другие периоды, не отвечающие условиям указанных пунктов, включаемые в рабочий год.

114. Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставлять не ранее, чем через шесть месяцев работы у нанимателя. До истечения шести месяцев работы, трудовые отпуска предоставляются работникам, определенным в Приложении \_\_\_ *(Статья 166 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

115. При составлении графика трудовых отпусков запланировать отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное для него время категориям работников, определенным в Приложении \_\_\_ *(дополнительно к категориям работников, указанным в статье 168 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

116. Предоставлять в обязательном порядке ежегодно трудовой отпуск работникам моложе восемнадцати лет и работникам, имеющим право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы *(статья 170 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

117. Предусмотреть случаи, когда трудовой отпуск может быть перенесен или продлен *(помимо случаев, указанных в пунктах 1-5 части первой статьи 171 Трудового кодекса Республики Беларусь)*.

118. Определить обстоятельства отзыва из отпуска *(часть третья статьи 174 Трудового кодекса Республики Беларусь)*.

119. 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)*.

120. Предоставлять социальные отпуска по семейно-бытовым и другим уважительным причинам с сохранением средней заработной платы/без сохранения средней заработной платы*:*

120.1. до 14 календарных дней:

Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;

инвалидам, работающим на производствах, в цехах и на участках, специально предназначенных для труда этих лиц;

иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством, (определить дополнительно перечень таких работников*) (статья 189 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

120.2. до 30 календарных дней:

по семейно-бытовым причинам;

для работы над диссертацией, написания учебников;

по другим уважительным причинам (определить дополнительно перечень таких причин*) (статья 190 Трудового кодекса Республики Беларусь);*

120.3. до 3 календарных дней:

при вступлении в брак;

при вступлении в брак детей, братьев, сестер;

при рождении ребенка (мужчине);

при организации похорон близких родственников;

в первый день учебного года для родителей, чьи дети идут в 1 – 4 классы школы;

при переезде на новое место жительства *(статьи 189, 190 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

121. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы или с частичным сохранением для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме его получения, при отсутствии направления нанимателя.

122. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку, условия для совмещения работы с обучением и предоставить гарантии, установленные статьями 220, 220-1 Трудового кодекса Республики Беларусь).

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ, ГАРАНТИИ

И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ

Наниматель обязуется:

123. Устанавливать дополнительные гарантии и компенсации женщинам, матерям и отцам, воспитывающим детей:

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

123.2. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;

123.3. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре, без оплаты;

123.4. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему), ребенка-инвалида – в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставлять один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

Право на предоставление дополнительных свободных дней может быть использовано матерью (мачехой, отцом, отчимом, опекуном, попечителем) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

Если работник одновременно имеет право на дополнительный свободный от работы день в неделю и дополнительный свободный от работы день в месяц, то этот день предоставляется по желанию работника согласно одному из оснований (*статья 265 Трудового кодекса Республики Беларусь);*

123.5. женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4 классы), 1 сентября кратковременный отпуск по семейно-бытовым причинам с сохранением (без сохранения) зарплаты;

123.6. одиноким женщинам и вдовам, имеющим одного и более ребенка до 14 лет ежегодный отпуск предоставлять в удобное для них время;

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

124. Определить, в соответствии с медицинскими рекомендациями, рабочие места и виды работ, на которые при необходимости могут переводиться беременные женщины (*статья 270 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

125. Дополнительно к действующим условиям оплаты труда, **при наличии собственных средств,** устанавливать для работников:

*(Данные дополнительные гарантии и компенсации могут быть определены как в данной главе, так и в отдельных Положениях по использованию внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами).*

125.1. дополнительное премирование, вознаграждения, единовременные выплаты *(в бюджетных организациях только дополнительное премирование, возможно, единовременное):*

*Примерный перечень критериев дополнительного премирования:*

*за продолжительную и безупречную работу в организации в связи с юбилейной датой со дня рождения (определить какие юбилейные даты, и условия единовременного премирования);*

*за продолжительную и безупречную работу в организации при награждении грамотами, благодарностями и т.д. в соответствии с утвержденным Положением;*

*в связи с выходом на пенсию по возрасту (определить условия);*

*при вступлении работника в брак;*

*к Государственным праздникам;*

*к профессиональному празднику;*

*и другие по согласию сторон.*

125.2. единовременные выплаты:

ранее работавшим в организации ветеранам (войны и труда);

семьям умерших работников;

на удешевление стоимости путевок в оздоровительные, спортивно-оздоровительные лагеря с круглосуточным пребыванием детям работников *(постановление СМ РБ от 30.10.2020 №619).*

#### ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО. ПОСТАНОВКА НА УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ

Наниматель и профком обязуются:

126. Организовать постановку на очередь для обеспечения жильем лиц, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

127. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности работников жильем.

128. Добиваться организации строительство жилищно-строительных кооперативов для работников, состоящих на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий.

129. Ходатайствовать перед местными исполнительными и распорядительными органами о выделении работникам мест в общежитиях сторонних организаций и предприятий.

130. Принимать меры по обеспечению выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу, благоустроенным жильем.

131. Добиваться перед местными исполнительными и распорядительными органами на основании Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 31.08.2022 №572 принятия решений по установлению денежной помощи и выделении средств для частичной компенсации расходов за наем жилья выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, а также врачам-интернам и провизорам-интернам.

132. Обеспечивать контроль за использованием жилого фонда общежитий и его санитарно-техническим состоянием.

133. Предоставлять денежные средства на строительство (реконструкцию) или приобретение жилых помещений в порядке, установленном Положением о порядке предоставления взаем денежных средств государственными организациями и хозяйственными обществами с долей государства в уставных фондах, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 5 мая 2006 г. № 296 «Об упорядочении использования финансовых ресурсов государственных организаций и хозяйственных обществ с долей государства в уставных фондах».

134. Распределение жилой площади производить совместным решением в соответствии с действующими законодательными актами. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводить до сведения работников.

*(Согласно статье 95 Жилищного кодекса Республики Беларусь государственные предприятия, учреждения, организации, имеющие жилищный фонд и осуществляющие жилищное строительство, предоставляют своим работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий, жилые помещения в соответствии с Жилищным кодексом Республики Беларусь и коллективными договорами. В связи с этим, к Коллективному договору необходимо разработать отдельное Положение по обеспечению жилой площадью работников данной организации.*

*В указанном Положении необходимо предусмотреть условия принятия на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий, какие очереди будут вестись в организации (общая, на получение жилой площади в первую очередь, вне очереди).*

*Определить категории работников, которые будут иметь право на получение жилой площади по этим очередям, порядок и условия предоставления жилой площади работникам организации (по договору найма с частичной или полной оплатой и т.д.). Установить, какой процент жилой площади из подлежащей распределению направить на общую и льготную очереди.)*

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Наниматель обязуется:

135. Обеспечить права и гарантии работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 23 июня 2008 года «Об охране труда» (в ред. от 18.12.2019), другими нормативными правовыми актами в области охраны труда.

136. Включить в трудовые договоры (контракты) предусмотренные законодательством обязательства нанимателя и работника по обеспечению безопасных условий труда.

137. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) организации и своевременно совершенствовать СУОТ на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда.

138. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и при необходимости предсменных (перед началом работы, смены) медицинских осмотров либо освидетельствований работников, занятых на работах с повышенной опасностью, на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья.

139. Выделять в необходимых объемах финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные ежегодно разрабатываемым планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

140. Осуществлять  обучение, повышение квалификации, стажировку, инструктаж и проверку знаний работников по вопросам охраны труда.

141. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, оказанию потерпевшим при несчастных случаях на производстве необходимой помощи, их доставке в организацию здравоохранения.

142. Информировать работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда.

143. Предоставлять работникам компенсации по условиям труда, устанавливаемые по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

144. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением и (или) выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, необходимые средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами.

145. Организовать выдачу работникам санитарной одежды в соответствии с установленными нормами, а также ее учет.

146. Обеспечивать молоком или равноценными пищевыми продуктами работников, занятых на работах с вредными веществами.

147. Предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогревания, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года.

148. Организовать использование санитарно-технических, архитектурно-планировочных, организационно-технодло8гических, медико-профилактических и иных мер для регламентации условий труда при работе в условиях повышенных температур.

149. Не допускать к работе, отстранять от работы в соответствующий день (смену) работника, не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда, не использующего средства индивидуальной защиты, не прошедшего медицинский осмотр, в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

150. Обеспечить режим труда и отдыха работников, установленного законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

151. Обеспечивать своевременное проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.

152. Обеспечивать в установленном законодательством порядке расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, разработку и реализацию мер по их профилактике и предупреждению.

153. Осуществлять обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

154. Своевременно информировать о несчастном случае на производстве Министерство здравоохранения Республики Беларусь, комитет по здравоохранению Минского городского исполнительного комитета, главные управления по здравоохранению облисполкомов (*указывается вышестоящая организация)*.

155. Осуществлять выплату из средств нанимателя семье погибшего на производстве по вине нанимателя работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10-ти годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю.

156. Осуществлять выплату из средств нанимателя работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности.

157. Включать в должностные инструкции руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, должностные и рабочие инструкции других работников предусмотренные законодательством обязанности в области охраны труда и ответственность за неисполнение всех обязательных требований по охране труда.

158. Признавать право работников на отказ от выполнения порученной работы, если условия труда по заключению органов контроля (надзора), уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства об охране труда, не соответствуют требованиям норм и правил по охране труда, представляют опасность для его жизни и здоровья (до устранения этой опасности). Если наниматель не предоставил работнику на время простоя по этой причине другую работу, соответствующую его квалификации, сохранять за ним среднюю заработную плату на весь период простоя*.*

159. Обеспечить своевременный перевод женщин, имеющих справку о беременности, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на другую работу (при ее наличии), более легкую и исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

160. Регулярно рассматривать на совместных с профсоюзным комитетом заседаниях вопросы планирования и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

161. Оказывать содействие первичной профсоюзной организации в обучении общественных инспекторов по охране труда.

162. Принимать локальные правовые акты, содержащие порядок участия общественных инспекторов по охране труда в проводимом нанимателем контроле за соблюдением требований по охране труда в организации.

163. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее \_\_ часов (*указать по договоренности)* в неделю для осуществления ими общественного контроля за выполнением требований охраны труда, выполнением коллективного договора*,* участия в работе коллегиальных органов, комиссий, а также освобождать их от работы на время обучения и повышения квалификации с сохранением за эти периоды среднего заработка.

164. Обеспечить материальное поощрение общественных инспекторов по охране труда за их эффективную работу.

165. Создать благоприятные для здоровья работников условия труда, быта и отдыха, а также своевременно проводить инженерно-технические, гигиенические и противоэпидемические мероприятия, направленные на их улучшение.

166. Обеспечить необходимые условия для организации питания работников, в том числе путем *(указывается применительно к своей организации):*

(*Примерный перечень мероприятий:* *оборудования комнат приема пищи и организации горячего питания;*

*обеспечения контроля за организацией питания работников, проведения периодического анкетирования работников с целью определения оптимальной и доступной структуры организации питания;*

*обеспечения работников питьевой водой в достаточных количествах;*

*определения и реализации совместных с профсоюзом решений по удешевлению стоимости питания).*

167. Своевременно готовить здания, помещения и территорию к устойчивой работе в осенне-зимних условиях.

168. Проводить мероприятия по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. №1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», укреплению производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, обеспечению безопасности производственной деятельности, в том числе:

систематически проводить занятия с работниками по обучению действиям в условиях чрезвычайных ситуаций, по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;

пропагандировать здоровый образ жизни, защиту здоровья человека.

169. Применять в организации принципы Концепции «нулевого травматизма», формировать в трудовом коллективе атмосферу нетерпимости к нарушениям требований по охране труда.

170. Наниматель с участием профсоюзного комитета осуществляет планирование и реализацию мероприятий по:

170.1. снижению численности работников, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, приведению условий труда в соответствие с требованиями законодательства об охране труда, а также профилактике профессиональных заболеваний работников;

170.2. проведению в рамках Недель «нулевого травматизма» информирования работников о состоянии охраны труда на рабочих местах, существующих рисках для их здоровья, полагающихся средствах индивидуальной защиты и компенсациях по условиям труда;

170.3. проведению смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда в структурных подразделениях организации.

Профком обязуется:

171. Отстаивать права работников на рабочее место, соответствующее требованиям по охране труда.

172. Контролировать правильность предоставления нанимателем компенсаций лицам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда.

173. Оказывать практическую помощь работника - членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, представлять их интересы в органах государственного управления, суде.

174. 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, оказывать необходимую материальную помощь потерпевшим и членам семей погибших.

175. Своевременно информировать о несчастном случае на производстве организационную структуру профсоюза (*указывается вышестоящая организация)*.

176. Оказывать правовую помощь потерпевшим работникам – членам профсоюза при возникновении разногласий по вопросам расследования и оформления несчастного случая на производстве, возмещения вреда, а также дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья.

177. Осуществлять общественный контроль за соблюдением требований по охране труда, выполнением коллективного договора в структурных подразделениях, обеспечивать реализацию общественными инспекторами по охране труда основных задач и функций, определённых «Положением о порядке осуществления общественными инспекторами по охране труда общественного контроля за соблюдением требований по охране труда».

178. Организовывать обучение и информирование по вопросам охраны труда общественных инспекторов по охране труда.

179. Применять в организации при взаимодействии с нанимателем принципы Концепции «нулевого травматизма», формировать в трудовом коллективе атмосферу нетерпимости к нарушениям требований по охране труда.

180. Ежеквартально рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета эффективность проведения общественного контроля за соблюдением требований охраны труда с вынесением конкретных предложений.

*(По усмотрению сторон раздел «Охрана труда и здоровья работников» может включать дополнительные пункты, расширяющие обязательства нанимателя в области охраны труда, не противоречащие требованиям действующих законодательных норм по охране труда).*

МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ.

ОРГАНИЗАЦИЯ ОЗДОРОВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Наниматель обязуется:

181. Систематически анализировать заболеваемость работников с временной и стойкой утратой трудоспособности. Разработать и утвердить план мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма.

182. 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.), при наличии собственных средств.

183. Обеспечить проведение ежегодного гинекологического осмотра женщин.

184. Обеспечить первоочередное предоставление бесплатной медицинской помощи работникам здравоохранения в рамках государственных социальных стандартов в области здравоохранения.

185. Организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению с участием представителей профсоюзного комитета.

186. Обеспечивать оздоровление работников, получивших профессиональное заболевание.

187. Производить организацию оздоровления в соответствии с заключением лечащих врачей, в первую очередь занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда.

Профком обязуется:

188. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

189. Оказывать материальную помощь работникам, приобретающим путевки в санатории УП «Бедпрофсоюзкурорт».

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

190. Предоставлять первое рабочее место выпускникам государственных учреждений образования, осуществляющих подготовку специалистов с высшим или средним специальным медицинским, фармацевтическим образованием, распределенных (направленных), перераспределенных на работу в соответствии с полученной специальностью, профессией и квалификацией, а также военнослужащим срочной службы, уволенным из Вооруженных сил Республики Беларусь (призванных в армию после окончания учреждений образования) и не имевших на момент призыва рабочего места, в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

191. Принимать на работу прибывшего выпускника в день, следующий за датой его прибытия (за исключением случаев необходимости прохождения медицинской комиссии и иных установленных законодательством мероприятий), а также обеспечивать условия, указанные в свидетельстве о направлении на работу.

192. При невозможности принятия на работу в соответствии с полученной специальностью и присвоенной квалификацией и (или) степенью прибывшего по направлению выпускника, а также обеспечения условий, указанных в свидетельстве о направлении на работу, в течение трех рабочих дней со дня прибытия выпускника к месту работы выдает ему под роспись письменный отказ в приеме на работу с указанием причин.

193. В случае приема на работу выпускника, который имеет право на самостоятельное трудоустройство, в течение двух лет после получения им высшего или среднего специального образования и одного года после получения профессионально-технического образования наниматель в месячный срок со дня заключения трудового договора направляет в учреждение образования, выдавшее выпускнику справку о самостоятельном трудоустройстве, подтверждение прибытия к справке о самостоятельном трудоустройстве.

194. Не переводить молодого специалиста на работу, не связанную с полученной специальностью и квалификацией.

195. Предоставлять в качестве минимальных льготы, предусмотренные статьями 212, 214, 215, 216, 219, 220 Трудового кодекса Республики Беларусь, для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования.

196. Оказывать содействие молодым специалистам в предоставлении льготных кредитов на приобретение домашнего имущества, в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 27.11.2000 № 631 «О дополнительных мерах по повышению заработной платы и предоставлению льготных кредитов отдельным категориям граждан».

197. Принимать меры принимают меры по созданию условий для закрепления на рабочих местах молодых специалистов, молодых рабочих (служащих).

198. Ходатайствовать перед областными, Минским городским Советами депутатов, об установлении молодым специалистам денежной помощи, выделения средства в целях компенсации затрат на наем жилых помещений в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.08.2022 № 572.

199. Оказывать молодым специалистам материальную помощь для частичной компенсации расходов по найму жилья.

Профком обязуется:

200. Осуществлять контроль за соблюдением законодательных норм:

по предоставлению первого рабочего места выпускникам высших, средних специальных учебных заведений, профессионально-технических училищ, военнослужащим, уволившимся из рядов Вооруженных Сил Республики Беларусь;

по охране труда и режиму рабочего времени молодежи;

по улучшению жилищных условий молодежи.

201. Выделять средства из профсоюзного бюджета на решение проблем молодежи, поддержку молодежных инициатив, выполнение молодежных программ, развитие самодеятельного художественного творчества.

Наниматель и Профком обязуются:

202. Способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи, удовлетворению потребностей в непрерывном образовании, оказанию им помощи в преодолении профессиональных затруднений, формированию мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации;

203. Разработать и внедрить систему наставничества для молодых специалистов в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 26.12.2022 № 1864 «О наставничестве в отрасли здравоохранения», совместные программы адаптации и закрепления на рабочих местах.

204. Принимать меры по обеспечению молодых специалистов жильем.

205. Обеспечивать условия для повышения квалификации молодежи отрасли, профессионального роста и общеобразовательного уровня, в том числе – путем проведения молодежных форумов, слетов, научно-практических конференций, проводить торжественные мероприятия «Посвящение в профессию».

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА БЫВШИХ РАБОТНИКОВ

ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны обязуются:

206. Обеспечить первоочередное предоставление бесплатной медицинской помощи бывшим работников здравоохранения, вышедшим на пенсию, в рамках государственных минимальных социальных стандартов в области здравоохранения.

207. Сохранять за работниками права на пользование учреждениями дошкольного образования и детскими оздоровительными лагерями (при их наличии), медицинским обслуживанием, а также сохранение очередности на жилье в случае потери рабочего места вследствие закрытия (ликвидации) или реорганизации предприятия и сокращения штата, до их трудоустройства, но не более года.

208. Сохранять за работниками, трудоустроенными в другие организации в период капитального ремонта, реконструкции или технического перевооружения, права преимущественного поступления на работу в организацию после проведения реконструкции, в соответствии с квалификацией (профессией).

КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-

ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

Наниматель обязуется:

209. Отчислять денежные средства профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной культуры и на иные социально значимые цели в размере не менее 0,15 процента фонда заработной платы, для бюджетных организаций - не менее 0,15 процента от суммы внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

210. Предоставлять в пользование помещения для занятий коллективов художественной самодеятельности, любительских объединений и клубов по интересам, спортивных секций и кружков.

211. Выделять автотранспорт для выездов участников художественной самодеятельности, спортсменов, охотников, рыболовов, туристических и других досуговых поездок согласно разработанным и утвержденным администрацией и Профкомом планам.

212. Направлять усилия на рост числа участников спартакиад, туристических слетов, других спортивно-массовых мероприятий.

213. Осуществлять направление работников организаций системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь для участия в спортивно-массовых мероприятиях в соответствии с Положением о порядке проведения на территории Республики Беларусь спортивно-массовых мероприятий, формирования состава участников спортивно-массовых мероприятий, их направления на спортивно-массовые мероприятия и материального обеспечения, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 сентября 2014 г. № 903, с предоставлением гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством о гарантиях и компенсациях при командировании работников, в.т.ч. с сохранением среднего заработка.

214. Содействовать участию в смотрах-конкурсах на лучшую организацию физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы.

215. Обеспечивать участников спортивно-массовых мероприятий, спортивной формой и спортивным инвентарем.

216. Организовать лекции по применению общедоступных методов и средств, способствующих сохранению здоровья и продлению жизни.

217. Профком осуществляет контроль за выделением администрацией и использованием по назначению средств на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, на содержание спортивных сооружений.

218. Наниматель и Профком создают условия и выделяют необходимые средства для организации и проведения культурно-массовой и спортивной работы в общежитиях *(если таковые имеются).*

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Наниматель обязуется:

219. Соблюдать права профсоюзов в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», содействовать их деятельности, предоставлять в установленном порядке в безвозмездное пользование первичной профсоюзной организации необходимые для осуществления их деятельности помещения, оборудование, транспортные средства, средства связи, а также создавать иные необходимые для деятельности условия в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

220. Финансирование расходов по организации спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных, культурных и иных мероприятий и (или) участию в них (в том числе осуществления отчислений профсоюзным организациям средств на указанные цели) (*Приложение к Договору или к Положению по оплате труда).*

*(Положение об использовании средств превышения доходов над расходами, остающейся в распоряжении учреждения, разработать в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 июля 2013 г. № 641 «Об утверждении Положения о порядке формирования внебюджетных средств, осуществления расходов, связанных с приносящей доходы деятельностью, направлениях и порядке использования средств, остающихся в распоряжении бюджетной организации» в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь от 30.10.2020 №619).*

221. Обеспечивать безналичное удержание из заработной платы работников – членов профсоюза профсоюзных взносов по их письменному заявлению и перечислять профсоюзные взносы в безналичном порядке на счет Профкома и вышестоящего профоргана одновременно с выплатой заработной платы в соответствии с нормами Устава Белорусского профсоюза работников здравоохранения и постановления Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 №1282.

222. Предоставлять профкому информацию, необходимую для реализации его полномочий по защите трудовых прав и социально-экономических интересов работников.

223. Предоставлять возможность (время) не освобожденным от основной работы членам профсоюзных органов, общественным инспекторам по охране труда, представителям – членам профсоюза, членам молодежного совета, членам совета по работе с женщинами, участвовать в работе этих органов, выполнять общественные обязанности в интересах коллектива, принимать участие в обучающих семинарах для профсоюзных кадров и актива, а также в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, других мероприятий, проводимых профсоюзом, с сохранением среднего заработка.

224. Сохранить средний заработок участвующим в коллективных переговорах на весь период переговоров.

225. Расторжение (прекращение) трудового договора, прекращение (в том числе не продление) контракта по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника), а также наложение дисциплинарных взысканий, лишение премий, изменение существенных условий труда с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, осуществлять только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа и общественными инспекторами по охране труда, уполномоченными представителями профсоюза на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, - с согласия профсоюзного органа, в котором они состоят на профсоюзном учете. При переводе таких работников на контрактную форму найма контракт с ними заключать на срок их полномочий в профсоюзном органе.

226. Сохранять льготы и гарантии, предусмотренные для работников организации коллективным договором, за освобожденными от основной работы профсоюзными работниками, избранными на выборные должности профсоюзного органа в организации.

227. Предоставлять, при прочих равных условиях, преимущественное право в оставлении на работе при сокращении численности или штата работникам, избранным в состав профсоюзных органов.

228. Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий, предоставлять прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии, с согласия работника, другую равноценную работу (должность) в той же организации.

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

229. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

230. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

231. По итогам полугодия рассматривать ход выполнения Договора на расширенных заседаниях Профкома с участием Нанимателя.

232. По итогам года рассматривать ход выполнения Договора на профсоюзном собрании (конференции) *(общем собрании коллектива*).

233. Наниматель:

берет на себя ответственность за своевременное и полное выполнение обязательств и мероприятий, принятых в Договоре;

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

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

234. Должностные лица за невыполнение обязательств Договора несут ответственность в виде:

лишения надбавок к окладам, премий и других персональных выплат;

привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством *(ст. 198 ТК, Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476).*

235. Систематическое невыполнение обязательств по Договору может быть основанием досрочного расторжения контракта, трудового договора с работниками, ответственными за выполнение Договора.

«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

Руководитель организации Председатель профсоюзного

комитета

***(В соответствии со ст. 369 Трудового кодекса Республики Беларусь подписывается каждая страница договора).***

**Примерный перечень**

**приложений к коллективному договору**

1. Протокол разногласий по несогласованным вопросам коллективного договора на 20\_\_\_\_ год.
2. Положение об оплате труда (с разделами или отдельными приложениями по премированию, установлению стимулирующих выплат, установлению компенсирующих доплат, оказанию материальной помощи, выплате на оздоровление, использованию средств, полученных от внебюджетной деятельности).

*(Все перечисленные выше разделы (приложения) положения по оплате труда могут быть отдельными приложениями к Колдоговору, в т.ч.* *Положение об использовании внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации).*

*(В республиканских научно-практических центрах дополнительно приложениями к Кологовору оформляются Положения об оплате труда в научных подразделениях, и (или) отдельные положения по премированию, оказанию материальной помощи и др.).*

3. Перечень подразделений, должностей, работа в которых дает право на установление доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест.

4. Положение о бригадной форме оплаты труда *(при необходимости).*

5. Перечень подразделений и служб с предоставлением права приема пищи и отдыха работникам на рабочем месте в течение рабочего дня.

6. Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

7. Перечень должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

8. Перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в связи с вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест.

9. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части *(при необходимости).*

10. Перечень работ, на которых работники обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами при работе с вредными условиями труда.

11. Перечень профессий и должностей работников, которые имеют право на бесплатную выдачу средств индивидуальной защиты.

12. Перечень рабочих мест, на которых работникам по результатам аттестации рабочих мест подтверждены особые условия труда, дающие право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда.

13. Перечень профессий и должностей на обеспечение работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами.

14. Положение о комиссии по трудовым спорам.

15. Положение по наставничеству.