

30. Производить оплату за дни простоя из-за временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования и механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т.д.) за весь период остановки производства в размере 100 процентов тарифной ставки (тарифного оклада) (*подпункт 55.40 пункта 55 Генерального соглашения*).

31. На период освоения нового производства (продукции) производить работникам доплаты до уровня прежнего среднего заработка (*статья 71 ТК*).

Окончанием периода освоения нового производства (продукции) является:

приемка установки (цеха, участка, линии и т.д.) в эксплуатацию и соответствующее обучение работников;

достижение проектных показателей (мощностей), предусмотренных проектной (технической) документацией и другими регламентирующими документами.

32. В случае направления Нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения Работников, не имеющих квалификации (разряда, класса, категории) по профессии, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда (класса, категории) или с его указанием, названным работникам в течение периода обучения за счет средств Нанимателя осуществлять выплату заработной платы из расчета не менее тарифной ставки 1-го разряда, установленной у Нанимателя для соответствующей категории работников, но не менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения.

33. Премирование работников производить в соответствии с Положением о премировании (приложение № \_\_\_\_\_) и др.

#### Примечание.

*С 1 января 2020 г. на выплату премий работникам бюджетных организаций направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, в размере 5 процентов от суммы окладов работников. Размеры, порядок и условия выплаты премий определяются согласно положениям, утверждаемым руководителями бюджетных организаций при участии профсоюзов.*

*Средства, сэкономленные по фонду оплаты труда (например, за счет наличия вакансий, периодов временной нетрудоспособности, социальных отпусков и др.), могут направляться только на стимулирующие и компенсирующие выплаты, размер которых определяет руководитель бюджетной организации совместно с профсоюзом.*

*На премирование работников бюджетных организаций, содержащихся за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности бюджетной организации, также направляются средства в размере 5 процентов от суммы их окладов (пункт 2 Инструкции о порядке и условиях оплаты труда, утвержденной постановлением Минтруда и соцзащиты от 03.04.2019 № 13).*

*Нормирование в размере 80 процентов для средств, направляемых на выплату премий за производственные результаты и надбавок всех видов, действует только для организаций, включенных в Государственный реестр субъектов естественных монополий. Для остальных организаций такие средства не нормируются (подпункт 2.3 пункта 2 Указа № 181).*

*Указом Президента Республики Беларусь от 23 января 2009 г. № 49 руководителям коммерческих организаций независимо от формы собственности предоставлено право:*

*осуществлять выплату ежемесячного вознаграждения работникам, обеспечивающим реализацию продукции, товаров (работ, услуг), в том числе на экспорт, снижение запасов готовой продукции, в процентном отношении от выручки, полученной от реализации продукции, товаров (работ, услуг) в действующих ценах, без ограничения его максимальными размерами. При этом иные стимулирующие выплаты (надбавки, премии) указанным работникам не начисляются и не выплачиваются;*

*предусматривать в контрактах работникам, обеспечивающим поступление валютной выручки, полученной от реализации продукции, товаров (работ, услуг), персональные условия оплаты труда, включающие тарифные ставки (тарифные оклады), исчисленные в кратных размерах к тарифной ставке 1-го разряда, действующей в организации, и не ограниченные максимальными размерами стимулирующие выплаты (надбавки, премии), а работникам, непосредственно участвовавшим в заключении внешнеэкономической сделки (договора), в зависимости от эффективности ее (его) реализации – вознаграждение в процентном отношении от суммы этой сделки (договора).*

*Конкретные размеры, порядок и условия выплат, установленных работникам, определяются нанимателем в коллективном договоре, соглашении, другом локальном правовом акте, принятых в соответствии с законодательством, и (или) трудовом договоре (контракте), если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.*

*Заработная плата, начисленная работникам с учетом вышеизложенных норм, максимальными размерами не ограничивается и*

включается в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении.

**Постановлением Министерства экономики, Министерства труда от 15.03.2000 № 46/35** рекомендовано руководителям юридических лиц и индивидуальным предпринимателям утвердить положения о стимулировании снижения себестоимости продукции (работ, услуг) в соответствии с типовым, утвержденным названным постановлением. На выплату премий за экономию материальных, трудовых и прочих ресурсов направляется до 50 процентов суммы экономии указанных ресурсов (с сохранением установленных ранее принятыми решениями более высоких размеров суммы экономии, направляемой на выплату премий). Данные премии выплачиваются сверх премий, установленных за производственные результаты.

**Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.08.2007 № 1124** установлено премирование работников коммерческих организаций за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов по итогам работы за квартал. Общая сумма средств, направляемых на выплату работникам коммерческих организаций, за исключением руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе, премии за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов, при включении в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении, не должна превышать 80 процентов от суммы экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов, если иное не предусмотрено законодательством, при условии пересмотра в установленном порядке норм расхода соответствующих видов топливно-энергетических и материальных ресурсов. Максимальный размер премии конкретному работнику не может превышать 50 процентов его тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время в отчетном квартале.

34. В случае задержки выплаты заработной платы на один календарный месяц и более по сравнению с установленным в Договоре сроком ее выплаты, заработная плата индексируется в соответствии с индексом потребительских цен, публикуемым Национальным статистическим комитетом.

35. При превышении индекса потребительских цен 5-процентного порога производить индексацию заработной платы в размере 100% утвержденного бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения (далее – БПМ), действовавшего на момент индексации.

Например.

Производить индексацию заработной платы в связи с инфляцией в порядке и на условиях, предусмотренных в Положении об оплате труда (приложение № \_\_\_\_).

Примечание.

*В соответствии с Законом Республики Беларусь от 21 декабря 1990 г. № 476-ХІІ "Об индексации доходов населения с учетом инфляции" коммерческие организации всех форм собственности вправе индексировать зарплату работников за счет средств, предназначенных на оплату труда, если это предусмотрено коллективными договорами (соглашениями).*

*Постановлением Министерства труда и социальной защиты от 05.05.2009 № 57 утверждена Инструкция о порядке и условиях индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией, а также при несвоевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий.*

*Если коллективный договор содержит положение об индексации заработной платы в соответствии с законодательством, то применяется механизм индексации, предусмотренный для работников бюджетной сферы. Однако организация может устанавливать иной механизм индексации. В этом случае она самостоятельно определяет условия наступления индексации и порядок ее проведения, а также норматив индексации.*

36. Повысить к \_\_\_\_\_ (указывается дата) удельный вес заработной платы в себестоимости продукции (работ, услуг) до \_\_\_\_\_ процентов (Договором может быть установлен график поэтапного повышения, предусматривающий конкретные сроки и параметры такого повышения).

37. Оплата труда работников, обучающихся непосредственно на производстве, производится в размере тарифной ставки соответствующего работника с повременной оплатой труда 1-го разряда. В период обучения Наниматель также выплачивает таким работникам зарплату за выполненную работу по действующим нормам и расценкам.

38. Производить доплату работникам (наставникам), занятым обучением работников непосредственно на производстве в соответствии с Положением об оплате труда (приложение № \_\_\_\_\_).

39. Осуществлять с участием Профкома установление, замену и пересмотр норм труда с экономическим обоснованием и уведомлением работников не позднее, чем за один месяц до их предполагаемого введения.

Примечание.

*В соответствии со статьей 87 ТК наниматель обязан устанавливать нормы труда, обеспечивать их замену и пересмотр с участием профсоюза. Для однородных работ разрабатываются и утверждаются в установленном порядке межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда. Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за один месяц.*

40. В целях совершенствования состава заработной платы работников увеличить к \_\_\_\_\_ (указывается дата) удельный вес оплаты труда по тарифным ставкам (тарифным окладам) в размере не менее \_\_\_\_\_ процентов в ее составе (Договором может быть установлен график поэтапного повышения, предусматривающий конкретные сроки и параметры такого повышения).

41. Сформировать резервный фонд оплаты труда за счет отчислений до \_\_\_\_\_ процентов от чистой прибыли, остающейся в распоряжении организации после уплаты налогов и других обязательных платежей в бюджет, государственные внебюджетные фонды в соответствии с Положением о резервном фонде оплаты труда (приложение № \_\_\_\_\_).

Примечание.

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

42. Выплату заработной платы производить в денежных единицах Республики Беларусь. Замену денежной оплаты натуральной полностью либо частично производить только с согласия Работника (статья 74 ТК).

43. Выплату заработной платы производить два раза в месяц: \_\_\_\_\_ числа текущего месяца и \_\_\_\_\_ числа месяца следующего за расчетным. Если дата выплаты приходится на выходной (праздничный) день, то выплату заработной платы производить накануне (статья 73 ТК). Допускается выплата заработной платы один раз в месяц работающим по контракту.

Примечание.

*Подпунктом 55.1 пункта 55 Генерального соглашения предусматривается включение в коллективные договоры организаций нормы о выплате заработной платы не реже двух раз в месяц, как правило, не позднее 25-го числа месяца, следующего за отчетным.*

44. Выплату среднего заработка, сохраняемого за период трудового отпуска, производить не позднее, чем за 2 дня до начала отпуска (статья 176 ТК).

45. Выдавать Работнику расчетный листок не позднее, чем за 1 день до установленного срока выплаты заработной платы по форме, утвержденной Нанимателем (статья 80 ТК).

46. При увольнении Работника все выплаты (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), причитающиеся ему на день увольнения, производить не позднее дня увольнения. В том случае, если работник в день увольнения не работал либо трудовой договор с предварительным испытанием расторгается в день истечения срока предварительного испытания, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее дня, следующего за днем предъявления

работником требования о расчете. При невыплате по вине Нанимателя в сроки, установленные частью первой статьи 77 ТК, причитающихся Работнику сумм за каждый день их задержки выплачивается средний заработок, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам (*статьи 77, 78 ТК*).

**Профком обязуется:**

47. Осуществлять контроль за соблюдением Нанимателем требований законодательства, соглашений и настоящего Договора, касающихся оплаты труда.

48. Вносить предложения Нанимателю о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, виновных в несвоевременной выплате заработной платы.

**Дополнительные компенсации,  
гарантии и вознаграждения работникам**

49. **Коммерческие организации** вправе устанавливать в коллективном договоре дополнительные компенсации, гарантии и вознаграждения работникам, выплачиваемые из прибыли.

**Работникам бюджетных организаций** ежегодно:

осуществляется **единовременная выплата на оздоровление**, как правило, при уходе в трудовой отпуск (отпуск) из расчета 0,5 оклада, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь. Размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты определяются согласно положениям, утверждаемым руководителями бюджетных организаций;

оказывается **материальная помощь**, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями с направлением на эти цели средств в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

Размеры, порядок и условия оказания указанных выплат определяются согласно положениям, утверждаемым руководителями бюджетных организаций по согласованию с профсоюзами.

Учитывая, что в соответствии с Указом № 27 материальная помощь оказывается не только в связи с непредвиденными материальными затруднениями, то целесообразно в положении предусмотреть порядок выплаты остатка неиспользованных в течение календарного года средств, предусмотренных на оказание материальной помощи.

**Примечание.**

*Переход на дистанционную работу с одновременным уменьшением гарантий может быть осуществлен по согласованию сторон (наниматель и работник) или с соблюдением установленного для изменения существенных условий труда порядка. Изменением*

*существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с ТК (статья 32 ТК).*

**Наниматель обязуется:**

50. Устанавливать для работников за счет собственных средств вознаграждения, доплаты и выплаты:

50.1. в связи с юбилейной датой со дня рождения, достижением общеустановленного пенсионного возраста – \_\_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации или тарифной ставки (тарифного оклада) с учетом установленных повышений для работника;

50.2. в связи с юбилейной датой организации (для всех либо для работников, имеющих продолжительный стаж работы в организации) – \_\_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

50.3. при прекращении трудовых отношений после достижения общеустановленного пенсионного возраста (независимо от основания увольнения, за исключением виновных действий работника) – \_\_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

50.4. при вступлении Работника в брак – \_\_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

50.5. при рождении у Работника ребенка – \_\_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

50.6. ко Дню защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь – \_\_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

50.7. ко Дню женщин – \_\_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

50.8. ко Дню матери – \_\_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

50.9. ко Дню инвалидов Республики Беларусь (одному из родителей, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) – \_\_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

50.10. ко Дню пожилых людей (бывшим работникам организации, состоящим на учете в первичной профсоюзной организации, ветеранской организации и иным лицам, предусмотренным в Договоре) – \_\_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации (бывшим работникам организации, состоящим на учете в первичной профсоюзной организации, и иным лицам, предусмотренным в отдельном порядке);

50.11. к пособиям по временной нетрудоспособности за первые двенадцать дней болезни – до 100% среднего заработка;

50.12. на удешевление проезда до места работы и обратно – \_\_\_\_\_ базовые величины в месяц (за исключением периода трудового или социального отпуска Работника);

50.13. на подготовку детей школьного возраста к началу учебного года – \_\_\_\_\_ базовых величин на каждого ребенка;

50.14. на заготовку овощей – \_\_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

50.15. единовременная выплата (материальная помощь) на оздоровление при предоставлении трудового отпуска – \_\_\_\_\_ тарифных ставок (тарифных окладов) Работника (статья 182 ТК);

50.16. в случае смерти Работника оказывать членам его семьи материальную помощь в размере \_\_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

50.17. в случае смерти близких родственников Работника оказывать ему материальную помощь в размере \_\_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации.

#### Примечание.

Для целей настоящего Договора под близкими родственниками понимаются родители, дети, усыновители, опекуны, усыновленные (удочеренные), подопечные, родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки, супруг (супруга), их родители, дети, усыновители, усыновленные (удочеренные).

51. В целях содействия развитию личных подсобных хозяйств:

51.1. выделить бесплатно работникам, содержащим домашний скот, участки для заготовки кормов;

51.2. выдавать бесплатно \_\_\_\_\_ кг заготовленного Нанимателем сена, а также выделять участок для сенокоса в размере \_\_\_\_\_ га;

51.3. выделять сельскохозяйственную технику для обработки приусадебных участков (бесплатно либо с частичной оплатой за ее использование);

51.4. реализовывать молодым семьям крупный рогатый скот в рассрочку с первоначальной оплатой \_\_\_\_\_ процентов стоимости с последующим внесением рассроченных платежей в течение \_\_\_\_\_ лет;

51.5. выделять транспорт работникам при заготовке древесного, торфобрикетного, угольного топлива;

51.6. организовать бесплатную доставку детей из отдаленных населенных пунктов в детские дошкольные учреждения и школы автотранспортом Нанимателя.

52. Работникам, имеющим на иждивении троих и более детей, ребенка-инвалида, а также одиноким матерям (отцам):



52.1. выплачивать ежегодно единовременную выплату (*пособие, материальную помощь*) в размере \_\_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

52.2. производить доплату на содержание детей в детских дошкольных учреждениях в размере \_\_\_\_\_ процентов БПМ;

52.3. родителям детей, нуждающихся в лечении, выдавать бесплатные путевки в детские оздоровительные учреждения, возмещать затраты на медицинское обслуживание;

52.4. выдавать бесплатные путевки в детские оздоровительные учреждения;

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

52.6. оказывать необходимую помощь по ремонту занимаемого жилого помещения отдельным категориям работников.

Например:

*одиноким женщинам;*

*женщинам в неполных семьях, воспитывающим детей;*

*одиноким работникам-инвалидам, не имеющим совершеннолетних трудоспособных детей.*

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

53.1. женщинам при рождении ребенка, усыновлении ребенка в возрасте до 1 года оказывать единовременную материальную помощь в размере \_\_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

53.2. матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, выплачивать ежемесячное пособие за счет средств организации в размере \_\_\_\_\_ процентов БПМ;

53.3. в случае использования беременными женщинами трудового отпуска перед отпуском по беременности и родам по их личному заявлению предоставлять дополнительно отпуск до \_\_\_\_\_ дней (*без сохранения заработной платы либо с частичным или полным сохранением заработной платы*);

53.4. определять в соответствии с медицинскими рекомендациями рабочие места и виды работ (в том числе на дому), на которые при необходимости могут переводиться беременные женщины, а также создавать самостоятельно или на долевых началах специальные подразделения для использования их труда (*статья 270 ТК*);

53.5. по заявлению матери (мачехи), отца (отчима), опекуна (попечителя), воспитывающей (воспитывающего) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднедневного заработка

за счет средств государственного социального страхования в порядке и на условиях, определяемых законодательством (*часть первая статьи 265 ТК*);

53.6. по письменному заявлению матери (мачехи), отца (отчима), опекуна (попечителя), воспитывающей (воспитывающего) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или троих и более детей в возрасте до 16 лет, предоставлять один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых законодательством (*часть вторая статьи 265 ТК*);

53.7. по заявлению матери (мачехи), отца (отчима), опекуна (попечителя), воспитывающей (воспитывающего) двоих и более детей в возрасте до 16 лет, ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств нанимателя (*часть третья статьи 265 ТК*).

Примечание.

*Право на дополнительные свободные дни, предоставляемые в соответствии с подпунктами 53.5 и 53.6 настоящего пункта, может быть использовано матерью (мачехой) или отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.*

*Дополнительный свободный от работы день в неделю, предусмотренный подпунктом 53.6 настоящего пункта, не предоставляется в ту неделю, в которую работнику предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц, предусмотренный подпунктами 53.5 и 53.7 настоящего пункта;*

53.8. одиноким женщинам (мужчинам) и вдовам (вдовцам), воспитывающим детей в возрасте до \_\_\_\_ лет, ежегодно оказывать на каждого ребенка материальную помощь в размере \_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации;

53.9. предоставлять родителям, чьи дети идут в 1–5-е классы, 1 сентября выходной день с сохранением среднего заработка; предоставлять родителям, чьи дети заканчивают учреждения общего среднего образования, в день проведения торжественного мероприятия "Последний звонок" выходной день с сохранением среднего заработка;

53.10. предоставлять трудовой отпуск женщинам, имеющим одного и более детей до 16 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в летнее или другое удобное для них время;

53.11. при предоставлении трудового отпуска многодетной матери выплачивать единовременное пособие в размере \_\_\_\_\_ процентов среднемесячной заработной платы по организации на каждого ребенка в возрасте до 14 лет;

53.12. предоставлять женщинам по их заявлению один свободный от работы день в год с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского профилактического осмотра детей;

53.13. 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 ТК*).

Примечание.

*По усмотрению Сторон размеры вознаграждений, доплат и выплат могут устанавливаться в привязке к среднемесячной заработной плате по организации, базовой величине или к иному согласованному Сторонами показателю.*

## **Режим труда и отдыха**

Примечание.

*Рабочее время, время отдыха работников устанавливаются в соответствии с ТК, Правилами внутреннего трудового распорядка (Типовые правила внутреннего трудового распорядка утверждены постановлением Министерства труда от 5.04.2000 № 46), иными актами законодательства, а также положениями настоящего раздела Договора.*

### **54. Наниматель обязуется:**

54.1. установить полную норму продолжительности рабочего времени в неделю \_\_\_\_\_ часов, но не более 40 часов в неделю (*статья 112 ТК*);

54.2. установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда \_\_\_\_\_ часов, но не более 35 часов (*статья 113 ТК; Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утвержденный постановлением Министерства труда и социальной защиты от 07.07.2014 № 57 "О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени"*);

54.3. установить сокращенную рабочую неделю или сокращенную продолжительность ежедневной работы для следующих категорий работников:

для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет \_\_\_\_\_ часов, но не более 23 часов (*статья 114 ТК*);

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет \_\_\_\_ часов, но не более 35 часов (статья 114 ТК);

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

для работников, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования, с сохранением не менее 50% средней заработной платы (статья 206 ТК);

инвалидам I и II групп \_\_\_\_\_ часов, но не более 35 часов (статья 114 ТК);

работающим на территории радиоактивного загрязнения в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленным или командированным в эти зоны, \_\_\_\_\_ часов, но не более 35 часов (статья 114 ТК);

другим категориям работников в соответствии со статьей 289 ТК;

54.4. 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 ТК);

54.5. установить по согласованию с Профкомом пятидневную с двумя выходными днями или шестидневную с одним выходным днем рабочую неделю (статья 124 ТК);

54.6. установить по согласованию с Профкомом разделение рабочего дня на части на следующих видах работ: \_\_\_\_\_ (перечислить виды работ) (статья 127 ТК);

54.7. определить 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 ТК) (приложение № \_\_\_\_\_);

54.8. с согласия работника за работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за 8 часов работы в сверхурочное время), а за работу в выходной день неоплачиваемый день отдыха предоставляется независимо от количества отработанных часов в выходной день.

Если работа в государственные и праздничные дни (*часть первая статьи 147 ТК*) выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, Работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха (*статья 69 ТК*);

54.9. применять гибкие формы занятости (установление с согласия Работника неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет.

Примечание.

*Стороны могут предусматривать такую норму при условии, что это учитывает интересы производства и не приведет к осложнениям в работе организации, не нарушит нормальную деятельность и ритмичность производства;*

54.10. при установлении неполного рабочего времени в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами продолжительность рабочего времени не должна быть менее 20 часов в неделю. При этом установление неполного рабочего времени производить в виде неполной рабочей недели, а неполный рабочий день устанавливать только с согласия Работника, за исключением случаев, когда установление неполной рабочей недели невозможно по условиям производства, в том числе в непрерывных производствах.

55. Наниматель обязуется предоставлять работникам следующие виды отпусков:

55.1. трудовые отпуска:

55.1.1. основной отпуск – продолжительностью не менее 24 календарных дней (*статья 155 ТК*).

Примечание.

*Перечни организаций и должностей, а также категорий работников с продолжительностью основного отпуска более 24 календарных дней, условия предоставления и конкретная продолжительность этого отпуска содержатся в постановлении Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 100 "О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней";*

55.1.2. дополнительные отпуска:

1) за ненормированный рабочий день – продолжительностью до 7 календарных дней (приложение № \_\_\_\_\_) (*статья 158 ТК*).

Примечание.

*Порядок, условия предоставления и продолжительность данного отпуска должны быть установлены в каждой конкретной организации,*

в отношении работников бюджетных организаций – определяются Правительством Республики Беларусь.

При подготовке перечня работников с ненормированным рабочим днем учитываются степень напряженности и сложности труда, необходимость привлечения работника к выполнению работы сверх установленной продолжительности рабочего дня.

Согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 № 1695 "О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день" в такой перечень не включаются работники, работа которых не вызывает необходимости выполнения ее сверх установленной нормы рабочего времени либо ограничена по времени в соответствии с законодательством (статьи 114, 289 ТК), а также работники:

- работающие по совместительству;*
- которым установлено неполное рабочее время;*
- работники при сменном режиме работы;*
- которым установлен суммированный учет рабочего времени;*
- которым установлена сдельная оплата труда.*

Помимо обозначенных категорий работников, ненормированный рабочий день не может быть установлен работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени;

2) за продолжительный стаж работы в одной организации, отрасли (приложение № \_\_\_\_\_) – продолжительностью до 3 календарных дней.

Примечание.

В соответствии со статьей 159 ТК порядок, условия предоставления и продолжительность данного отпуска должны быть установлены в каждой конкретной организации. В разрабатываемом приложении необходимо отразить порядок исчисления стажа работы и зависимость продолжительности дополнительного отпуска от продолжительности стажа;

3) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы, предоставляемый на основании аттестации рабочего места по условиям труда.

Примечание.

Порядок, условия предоставления указанных дополнительных отпусков и их продолжительность, а также порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда утверждаются Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь (статья 157 ТК, постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2008 № 73 "О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы" (далее – постановление № 73));

4) дополнительные поощрительные отпуска (приложение № \_\_\_\_\_) – всем работникам или их отдельным категориям (по специальностям и видам производств, работ, структурных подразделений; статья 160 ТК);

55.2. социальные отпуска (статья 183 ТК);

по беременности и родам (статья 184 ТК);

по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (статья 185 ТК);

отцу (отчиму) при рождении ребенка и воспитании его в семье (статья 186 ТК) предоставляется отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ дней с оплатой в размере \_\_\_\_\_. Отпуск предоставляется единовременно по его письменному заявлению в течение шести месяцев с даты рождения ребенка;

в связи с получением образования (статьи 208, 211, 212, 214, 216, 219 ТК);

в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС (статья 326 ТК);

по уважительным причинам личного и семейного характера (статьи 189, 190 ТК).

#### Примечание.

Кратковременный социальный отпуск по семейно-бытовым и другим, обозначенным в статье 190 ТК причинам, предоставляется без сохранения заработной платы и продолжительностью не более 30 календарных дней, если коллективным договором, Нанимателем не установлено иное.

В связи с этим в коллективном договоре необходимо предусмотреть случаи и условия предоставления такого отпуска.

#### Например:

при вступлении в брак работника;

при вступлении в брак детей и близких родственников;

при рождении ребенка;

при организации похорон близких родственников;

в первый день учебного года для родителей, чьи дети идут в 1 – 5-е классы школы, в день проведения торжественного мероприятия "Последний звонок" для родителей, чьи дети заканчивают учреждения общего среднего образования;

в день проводов сына на срочную военную службу;

при достижении юбилейной даты рождения;

при переезде на новое место жительства.

#### **Наниматель также обязуется:**

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

Примечание.

Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе 18 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 ТК).

57. Предоставлять определенным в приложении № \_\_\_\_ категориям работников трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год ранее, чем через шесть месяцев работы у Нанимателя. (В соответствии со статьей 166 ТК в коллективном договоре могут быть предусмотрены случаи, кроме указанных в этой статье, предоставления трудовых отпусков по желанию работника до истечения шести месяцев работы у нанимателя).

58. Предоставлять Работникам, получающим среднее специальное, высшее и послевузовское образование в вечерней или заочной форме получения образования, в качестве минимальных гарантии, предусмотренные статьями 214 – 216 ТК.

59. Предусмотреть периоды (кроме перечисленных в пунктах 1 – 4 статьи 164 ТК), которые приравниваются к фактически отработанному времени и включаются в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, следующие периоды:

период отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе Нанимателя, независимо от продолжительности отпуска (статья 191 ТК);

период кратковременного отпуска по семейно-бытовым и другим обозначенным в статье 190 ТК причинам (если в соответствии с коллективным договором такой отпуск предоставляется с полным или частичным сохранением заработной платы).

60. Утвердить по согласованию с Профкомом график трудовых отпусков работников не позднее 5 января текущего года, но не позднее иной даты, определенной коллективным договором (статья 168 ТК).

61. При составлении графика трудовых отпусков запланировать отпуск в летнее или другое удобное время наряду с категориями работников, указанными в статье 168 ТК, следующим категориям работников: \_\_\_\_\_.

Примечание.

Подпунктом 55.24 пункта 55 Генерального соглашения предусмотрено предоставление работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, отпуска в летнее или другое удобное для них время.



62. Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен в случаях, предусмотренных *статьей 171 ТК*, а также в иных случаях:

63. По просьбе Работника разделять трудовой отпуск на две и более части (*в Договоре указывается конкретное максимальное количество частей*). При этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней (*статья 174 ТК*).

64. При отзыве Работника с его согласия из трудового отпуска неиспользованная в связи с этим часть (части) отпуска предоставляется (компенсируется в денежной форме) Работнику по его желанию (*статья 174 ТК*).

*Коллективным договором могут определяться обстоятельства, при наличии которых допускается отзыв из отпуска.*

### **Улучшение условий и охраны труда**

*При заключении коллективного договора Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации. Ответственность за состояние условий и охраны труда работников несет Наниматель.*

*Подготовке предложений по формированию раздела должны предшествовать:*

*анализ состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств по охране труда предыдущего коллективного договора;*

*обследование рабочих мест в целях выявления опасностей и рисков для здоровья и безопасности работников, изучение состояния и причин производственного травматизма, профессиональной и производственно-обусловленной заболеваемости;*

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

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

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

*сведения об опасных и (или) вредных производственных факторах и связанных с ними профессиональных рисках, анализ обстоятельств и*

*причин несчастных случаев на производстве, результатов проведенной идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков;*

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

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

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

*решения соответствующих органов управления;*

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

**Наниматель обязуется:**

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

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

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

68. Осуществлять обучение работников по вопросам охраны труда в соответствии с Инструкцией о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты от 28.11.2008 № 175, подготовку персонала, занятого на опасных производственных объектах по промышленной безопасности в соответствии с Примерным положением об организации и осуществлении производственного контроля в области промышленной безопасности, утвержденным постановлением Министерства по чрезвычайным ситуациям от 15.07.2016 № 37.

69. Организовать контроль за соблюдением требований по охране труда в соответствии с Инструкцией о порядке осуществления контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в организации и

структурных подразделениях, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты от 15.05.2020 № 51.

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

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

72. Не допускать применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом требований Списка тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин, установленного постановлением Министерства труда и социальной защиты от 12.06.2014 № 35, и постановления Министерства здравоохранения от 13.10.2010 № 133 "Об установлении предельных норм подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную".

73. Посредством улучшения условий труда снизить количество рабочих мест с вредными условиями труда на \_\_\_\_\_ единиц.

74. Обеспечивать условия для деятельности общественных инспекторов по охране труда:

74.1. предоставлять общественным инспекторам по охране труда время по согласованному с Профкомом графику с сохранением среднего заработка для осуществления ими общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда (в том числе для участия в контроле за соблюдением работниками требований по охране труда, осуществляемом представителями Нанимателя в соответствии с Инструкцией о порядке осуществления контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в организации и структурных подразделениях, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты от 15.05.2020 № 51;

74.2. установить ежемесячную доплату в размере \_\_\_\_\_ процентов месячного оклада (тарифной ставки) общественным инспекторам по охране труда;

74.3. применять иные меры морального и материального стимулирования общественных инспекторов по охране труда.

75. Участвовать в смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда на территориальном или отраслевом уровне в соответствии с Примерным положением о проведении смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда, утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты от 28.08.2006 № 96.

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

76.1. которым предоставляется компенсация в виде бесплатного обеспечения лечебно-профилактическим питанием в связи с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение № \_\_\_\_\_).

Примечание.

*При решении вопросов предоставления названной компенсации следует руководствоваться Положением о порядке предоставления и определения объемов компенсации в виде бесплатного обеспечения лечебно-профилактическим питанием работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21.05.2014 № 491, перечнем производств, работ, профессий и должностей, дающих право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания и рационами лечебно-профилактического питания, выдаваемого бесплатно работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными постановлением Министерства труда и социальной защиты и Министерства здравоохранения от 17.06.2014 № 51/41;*

76.2. занятых на работах с вредными веществами, дающих право на обеспечение молоком или равноценными пищевыми продуктами, (приложение № \_\_\_\_\_).

Примечание.

*При решении вопросов бесплатного обеспечения работников молоком следует руководствоваться постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27.02.2002 № 260 "О бесплатном обеспечении работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами" и перечнем вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или равноценных пищевых продуктов, утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты и Министерства здравоохранения от 19.03.2002 № 34/12;*

76.3. которым предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и дополнительный отпуск за особый характер работы согласно приложению \_\_\_\_\_ (приложение 10 к Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты от 22.02.2008 № 35 (далее – Инструкция № 35).

Примечание.

*Предоставление названных дополнительных отпусков осуществляется в соответствии с постановлением Совета Министров*

*Республики Беларусь от 19.01.2008 № 73 "О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы";*

76.4. имеющих право на компенсацию по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени согласно приложению 11 к Инструкции № 35 *в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты от 07.07.2014 № 57 "О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени";*

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

Примечание.

*Конкретный размер доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14.07.2014 № 575 "О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда".*

77. Предоставлять смывающие и обезвреживающие средства работникам в соответствии с перечнем профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением кожных покровов (приложение № \_\_\_\_\_).

Примечание.

*Обеспечение работников названными средствами осуществляется в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты от 30.12.2008 № 208 "О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами".*

78. Осуществлять бесплатную выдачу работникам средств индивидуальной защиты в соответствии с перечнем профессий и должностей работников, которым выдаются бесплатно средства индивидуальной защиты (приложение № \_\_\_\_\_).

Примечание.

*Работники обеспечиваются средствами индивидуальной защиты в соответствии с Инструкцией о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты от 30.12.2008 № 209.*

Организовать стирку, химическую чистку, обеспыливание, обезвреживание, восстановление специальных пропиток, ремонт средств индивидуальной защиты в соответствии с графиком, согласованным с Профкомом. Обеспечивать надлежащее хранение специальной одежды и

специальной обуви. Создать обменный фонд специальной одежды для использования его работниками во время профилактической обработки средств индивидуальной защиты.

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

Примечание.

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

80. Производить выплату из средств Нанимателя:

семье погибшего по вине Нанимателя на производстве Работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

Работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине Нанимателя, – единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

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

Примечание.

*В коллективном договоре необходимо определять порядок и условия выплаты материальной помощи.*

*Кроме того, коллективный договор может предусматривать иные выплаты социальной помощи (выплата ежемесячного пособия детям, потерявшим кормильца, надбавок к пенсиям, выделение бесплатных путевок (либо с частичной ее оплатой) на санаторно-курортное лечение, оказание семье погибшего по вине Нанимателя на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, и др.).*

81. Улучшить условия и охрану труда в соответствии с планом мероприятий по охране труда (приложение № \_\_\_\_\_).

Примечание.

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

утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты от 28.11.2013 № 111.

В план мероприятий по охране труда могут включаться следующие мероприятия:

1) приведение территории организации в соответствие с требованиями Межотраслевых общих правил по охране труда, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты от 03.06.2003 № 70, а также осуществление мер по профилактике дорожно-транспортных происшествий;

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

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

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

перепланировка размещения производственного оборудования, организация рабочих мест в целях обеспечения безопасности работников: например, приведение рабочих мест, оснащенных компьютерами, в соответствие с требованиями Санитарных норм и правил "Требования при работе с видеодисплейными терминалами и электронно-вычислительными машинами", Гигиенического норматива "Предельно допустимые уровни нормируемых параметров при работе с видеодисплейными терминалами и электронно-вычислительными машинами", утвержденных постановлением Министерства здравоохранения от 28.06.2013 № 59;

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

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

оборудование рабочих мест в целях обеспечения безопасности выполнения работ на высоте в соответствии с Правилами охраны труда при работе на высоте, утвержденными постановлением Министерства труда от 28.04.2001 № 52;

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

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

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

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

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

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

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

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

б) проведение аттестации рабочих мест по условиям труда согласно Положению о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденному постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22.02.2008 № 253 "Об аттестации рабочих мест по условиям труда";

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



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

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

организация кабинетов, уголков, лабораторий по охране труда, в том числе передвижных, оснащение их необходимыми техническими средствами, в том числе для обучения и проверки знаний (тренажерами, макетами, наглядными пособиями, демонстрационной аппаратурой, нормативными правовыми актами, техническими нормативными правовыми актами, справочной литературой и тому подобным). Требования к организации работы и оснащению кабинетов охраны труда установлены Типовым положением о кабинете охраны труда, утвержденным постановлением Министерства труда от 08.11.1999 № 144;

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

разработка, издание (тиражирование) инструкций по охране труда в соответствии с Инструкцией о порядке разработки и принятия локальных правовых актов, содержащих требования по охране труда для профессий и (или) отдельных видов работ (услуг), утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты от 28.11.2008 № 176;

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

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

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

#### Примечание.

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

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

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

**Профком обязуется:**

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

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

84. Периодически (не реже 1 раза в квартал) на заседании Профкома с приглашением представителей Нанимателя рассматривать вопросы о состоянии охраны труда, заболеваемости в организации, соблюдении законодательства о труде.

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

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

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

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

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

**Гарантии занятости**

**Наниматель обязуется:**

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

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

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

не принимать новых работников;

провести внутренние переводы намеченных к увольнению работников;

провести временное распределение имеющегося объема работ между всеми работниками;

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

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

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

Примечание.

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

93. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (*статья 42 ТК, кроме пункта 3 и абзаца третьего пункта 7*), а также по основаниям, предусмотренным *пунктами 1 – 3 статьи 47 ТК*, производить с согласия Профкома (*подпункт 55.18 пункта 55 Генерального соглашения*).

94. При прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным *пунктами 3 и 5 статьи 42 ТК*, с лицами, получившими у Нанимателя трудовое увечье или профессиональное заболевание, Наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

95. При сокращении численности или штата работников наряду с определенными в *статье 45 ТК* категориями работников предоставить

право преимущественного оставления на работе при равной производительности труда и квалификации следующим категориям:

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

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

воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

имеющим троих и более детей;

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

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

работникам, получившим на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание;

избранным в состав профсоюзных органов;

членам комиссии по трудовым спорам;

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

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

96. При сокращении численности или штата работников не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи, а также работника, являющегося единственным трудоспособным членом семьи.

97. После письменного уведомления о предстоящем высвобождении (увольнении) в связи с сокращением работникам по их заявлению предоставляется один свободный от работы день в неделю с сохранением среднего заработка в течение всего срока уведомления для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей. Если Работник желает прекратить трудовые отношения до истечения срока уведомления, Наниматель не вправе ему препятствовать.

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

99. Оказывать помощь высвобождаемым работникам в трудоустройстве и переобучении.

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

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

### **Применение контрактной формы найма**

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

102. Стороны создают комиссию по рассмотрению вопросов применения контрактной формы найма, состав которой формируется из равного количества их представителей. Персональный состав комиссии указан в приложении № \_\_\_\_ :

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

определение размеров дополнительных мер стимулирования труда для каждого конкретного Работника;

определение срока продления действующего или вновь заключаемого контракта;

рассмотрение проектов контрактов, предлагаемых к заключению работникам;

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

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

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

104. Обсуждение содержания контракта Работника – члена профсоюза с Нанимателем производится с участием представителя профсоюза, уполномоченным на это решением Профкома, с последующим визированием этого контракта.

Примечание.

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

*Предлагаются следующие возможные варианты такого участия:*

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

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

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

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

Примечание.

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

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

с Работником, которому осталось 3 года и менее до достижения общеустановленного пенсионного возраста, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, не имевшим дисциплинарных взысканий в течение года, предшествующего дате окончания (продления, заключения) контракта, – на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения им права на пенсию по возрасту;

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

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

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

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

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

107. Наниматель обязуется заключить новый контракт с согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, не имевшего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествующего дате окончания (продления, заключения) контракта, на срок не менее трех лет, а с работником, имеющим кроме того высокий профессиональный уровень и квалификацию, – на максимальный срок.

108. С Работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, не имевшим дисциплинарных взысканий в течение года, предшествующего дате окончания (продления, заключения) контракта, с его согласия Наниматель обязуется продлить контракт до истечения максимального срока его действия.

109. Наниматель с письменного согласия Работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, не имевшего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествующего дате окончания (продления, заключения) контракта, проработавшего у данного Нанимателя не менее пяти лет, по окончании срока действия контракта заключает с Работником трудовой договор на неопределенный срок, не допуская при этом снижения размеров заработной платы Работника, уровня (объемов) индивидуальных дополнительных гарантий и компенсаций.

Примечание.

*Заключение трудового договора на неопределенный срок в рассматриваемом случае возможно в отношении работника:*

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

*При этом на реализацию указанного права не влияют форма найма работника (по контракту либо по трудовому договору) в течение этих*

пяти лет, а также срок действия контракта, который предшествует заключению бессрочного трудового договора. Иными словами, в течение этих пяти лет работник, к примеру, мог проработать 3 года на условиях трудового договора на неопределенный срок, а последние 2 года – на условиях контракта.

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

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

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

111. При прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта в случае, если такая инициатива исходила от Нанимателя, Работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, Наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка работника.

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

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

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

достижения общеустановленного пенсионного возраста;

переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

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

приглашения на более высокооплачиваемую работу с более благоприятными условиями труда, а также на условиях полного рабочего времени, если Работник работает на условиях неполного рабочего времени;

избрания на выборную должность;

зачисления в учреждение образования для получения образования в дневной форме;

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



113. При досрочном расторжении контракта по требованию Работника в связи с невыполнением или ненадлежащим выполнением его условий по вине Нанимателя Наниматель обязуется выплатить Работнику наряду с предусмотренной законодательством компенсацией средний заработок за каждый месяц периода со дня увольнения до истечения срока действия контракта, но не более \_\_\_\_\_ среднемесячных заработков работника.

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

**Наниматель обязуется:**

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

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

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

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

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

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

**Жилищное строительство.**

**Постановка на учет и распределение жилья.**

**Компенсации, льготы**

**Наниматель обязуется:**

120. Построить (продолжить строительство) и ввести в эксплуатацию \_\_\_\_\_ жилых домов общей площадью \_\_\_\_\_ кв. метров, в т.ч.:

через коммунальные унитарные предприятия по капитальному строительству, их дочерние унитарные предприятия – \_\_\_\_\_ кв. метров;

через организацию застройщиков (жилищно-строительный, жилищный кооператив) – \_\_\_\_\_ кв. метров;

через создание объектов долевого строительства – \_\_\_\_\_ кв. метров.

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

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

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

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

125. Временно не взимать плату за часть коммунальных услуг (горячее и холодное водоснабжение, водоотведение (канализация), газоснабжение) в случае отсутствия приборов индивидуального учета расхода воды и газа с работников, проживающих в жилых помещениях, принадлежащих Нанимателю, и общежитиях, если они выезжают с постоянного места жительства на срок свыше десяти суток подряд.

126. Постановку на очередь для обеспечения жильем и распределение жилой площади производить совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с законодательством. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводить до сведения работников.

127. Первоочередное право на предоставление арендного жилья имеют следующие категории работников (*часть первая пункта 2 статьи 112 Жилищного кодекса*) (*перечислить*).

## Вопросы быта

### **Наниматель и Профком обязуются:**

#### Примечание.

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

128. Выделять денежные средства на удешевление стоимости питания в размере \_\_\_\_\_ рублей (ежегодно, процентов стоимости и т.п.).

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

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

Примечание.

*Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 07.02.2012 № 127 "О создании условий для питания работников" рекомендовано нанимателям и профсоюзным организациям включать в коллективные договоры вопросы создания условий для питания работников и удешевления его стоимости.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Примечание.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Медицинское обслуживание.**

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

#### **Дополнительное пенсионное страхование**

##### **Наниматель обязуется:**

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

140. Для круглогодичного оздоровления часто и длительно болеющих и ослабленных детей работников выделить \_\_\_\_\_ рублей на создание санаторной группы в детском дошкольном учреждении либо оплату пребывания ребенка в санаторной группе частных учреждениях образования, иных организаций, у индивидуальных предпринимателей, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность.

141. Заключение договоров с \_\_\_\_\_ (указать наименование учреждения здравоохранения) на медицинское обслуживание работников, проведение профессиональных осмотров, оказание дополнительной медицинской помощи работникам, выделив на эти цели \_\_\_\_\_ рублей.

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

143. Оказывать материальную помощь лицам, нуждающимся по заключению врачей в длительном лечении с применением дорогостоящих лекарств, в размере \_\_\_\_\_ МЗП.

144. Приобрести \_\_\_\_\_ путевок за счет собственных средств:  
 в санатории – \_\_\_\_\_ шт.;  
 профилактории и дома отдыха – \_\_\_\_\_ шт.;  
 детские оздоровительные, спортивно-оздоровительные лагеря –  
 \_\_\_\_\_ шт.;  
 выделить на эти цели \_\_\_\_\_ рублей.

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

145. Совместно с Профкомом:

организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 28 августа 2006 г. № 542 "О санаторно-курортном лечении и оздоровлении населения" и постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26.08.2002 № 1155 "О некоторых вопросах оздоровления и санаторно-курортного лечения населения";

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

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

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

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

### **Социальная защита молодежи**

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

148. Дифференцированно, в зависимости от характера и сложности профессии, устанавливать молодым рабочим, выпускникам учреждений, обеспечивающих получение среднего и профессионально-технического

образования, пониженные нормы выработки в течение полугодия с начала их самостоятельной работы без уменьшения заработной платы.

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

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

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

152. Оказывать единовременную материальную помощь уволенным после прохождения срочной военной службы и принятым на прежнее место работы, в размере \_\_\_\_\_, но не менее одной МЗП.

153. Оказывать адресную поддержку работникам, впервые принятым на работу после окончания учреждений образования, в том числе производить ежемесячную доплату выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным Нанимателем жилыми помещениями, в целях компенсации расходов за наем жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу, в размере \_\_\_\_\_ базовых величин (*вариант: в размере, указанном в договоре найма жилого помещения, но не более \_\_\_\_\_ базовых величин*).

154. Предоставлять работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления Нанимателя, договора в сфере образования социальные отпуска продолжительностью не менее предусмотренной *статьей 216 ТК*.

**155. Профком обязуется:**

осуществлять контроль за соблюдением законодательства, регулирующего труд молодежи;

способствовать улучшению жилищных условий молодежи;

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

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

**Стороны обязуются:**

Примечание.

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

*В целях единообразного применения норм к указанной категории граждан Сторонам необходимо определить понятие категории "бывшие работники", например, это работники, впервые уволившиеся из организации после достижения общеустановленного возраста независимо от основания увольнения, за исключением виновных действий, в связи с назначением пенсии (по инвалидности, досрочной трудовой пенсии по возрасту), а также по причине полученной в организации производственной травмы или профессионального заболевания.*

156. Оказывать систематическую (не реже \_\_\_\_\_ раз в год) материальную помощь состоящим на профсоюзном учете бывшим работникам в размере \_\_\_\_\_ МЗП.

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

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

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

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

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

162. Содействовать поддержанию связи бывших работников организации с трудовым коллективом, в том числе постановке таких работников на учет в профсоюзной организации, созданной после прекращения трудовых отношений с Нанимателем в связи с достижением пенсионного возраста либо в силу полученных в организации производственной травмы или профессионального заболевания.

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

### Наниматель обязуется:

163. 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 развития национальной культуры, на иные социально значимые цели в размере \_\_\_\_\_ процентов (не менее 0,15 процента) от фонда заработной платы (*подпункт 55.31 пункта 55 Генерального соглашения*).

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

165. Профинансировать приобретение:

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

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

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

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

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

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

167. Оказывать финансовую поддержку любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание "заслуженный", наименования "народный" или "образцовый", независимо от их ведомственной принадлежности, в размере \_\_\_\_\_ рублей в год (*подпункт 55.30 пункта 55 Генерального соглашения*).

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

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

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

171. Профком способствует организации работы подведомственных культурно-просветительных учреждений и спортивных сооружений, выделяет из профсоюзного бюджета \_\_\_\_\_ рублей в год на



проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

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

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

#### **Наниматель обязуется:**

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

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

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

176. Предоставлять Профкому для использования в профсоюзной деятельности имеющуюся в организации информационную базу (радио, многотиражная газета, информационный стенд и проч.).

177. Предоставлять в безвозмездное пользование Профкому необходимые для осуществления его деятельности помещения, мебель, оборудование, транспортные средства, оргтехнику и средства связи, а также создавать иные необходимые для деятельности профсоюза условия в соответствии с законодательством и условиями соглашений.

178. Обеспечить в соответствии с нормами устава профсоюза ежемесячное централизованное удержание членских профсоюзных взносов из заработной платы работников – членов профсоюза по их письменным заявлениям и перечисление на счета профсоюзных органов ( \_\_\_\_\_ процентов на текущий (расчетный) счет Профкома № \_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_ отделении банка \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ процентов на текущий (расчетный) счет вышестоящего профсоюзного органа № \_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_ отделении банка \_\_\_\_\_) одновременно с выплатой заработной платы, в том числе за счет банковских кредитов, полученных на ее выплату (*постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 "Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов"*).

179. Работникам, избранным в состав Профкома и не освобожденным от основной работы, предоставляются следующие гарантии:

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

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

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

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

привлечение к дисциплинарной ответственности работников, уполномоченных на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, на участие в создаваемых в организации комиссиях по коллективным переговорам, по трудовым спорам, примирительных комиссиях, допускается с предварительного согласия Профкома.

180. Членам профсоюза предоставляется возможность участвовать в рабочее время в работе профсоюзных органов, в коллективных переговорах, в качестве делегатов на конференциях, пленумах, съездах, а также в спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных, культурных и иных мероприятиях с сохранением среднего заработка (*подпункт 55.34 пункта 55 Генерального соглашения, статья 101 ТК*).

Членам профсоюза, не освобожденным от основной работы, предоставлять социальный отпуск без сохранения заработной платы для участия в краткосрочной учебе, работе профсоюзных органов с единовременной выплатой в размере не ниже среднедневного (среднечасового) заработка за каждый день (час) отсутствия на рабочем месте по указанным причинам.

Примечание.

*Размер среднедневного (среднечасового) заработка определяется делением начисленной заработной платы за два календарных месяца работы, предшествующих месяцу, в котором предоставлен социальный отпуск, на фактически отработанные в этом периоде дни (часы).*

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

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

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

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

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

### **Заключительные положения**

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

183. Наниматель обязуется в 7-дневный срок рассматривать информацию Профкома о неисполнении (нарушении) Договора и направлять Профкому мотивированный ответ в письменной форме, применять меры к лицам, виновным в неисполнении обязательств по Договору либо уклоняющимся от участия в коллективных переговорах.

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

185. Настоящий Договор может быть изменен и (или) дополнен только по соглашению Сторон. Решение о внесении изменений и дополнений в Договор, а также о временном приостановлении действия отдельных его норм принимается на собрании (конференции) работников.

В случае невозможности реализации положений Договора, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством или сверх размеров, предусмотренных законодательством, в срок, определенный Договором, по причинам экономического, производственного, организационного характера временное приостановление действия

отдельных пунктов и (или) разделов Договора (без внесения в него изменений) осуществляется в следующем порядке:

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

Профком рассматривает ходатайство в срок не позднее \_\_\_\_\_ дней и принимает решение об его отклонении или удовлетворении, а при необходимости приостановления действия отдельных положений Договора на срок свыше 3 месяцев выносит данный вопрос на решение общего собрания (конференции) работников. При принятии Профкомом или общим собранием (конференцией) работников решения об удовлетворении ходатайства Нанимателя Стороны совместно определяют порядок возобновления исполнения положений Договора (*подпункт 55.43 пункта 55 Генерального соглашения*);

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

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

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

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

188. Комиссии по коллективным переговорам не реже одного раза в полугодие подводить итоги выполнения Договора с последующим их рассмотрением на расширенных заседаниях Профкома с участием Нанимателя, а один раз в год – на собрании (конференции) работников.

Результаты подведения итогов выполнения Договора оформляются в письменном виде (справка, информация, акт, протокол и т.п. документы) по форме, согласованной сторонами и подписанной председателями (сопредседателями) комиссии по коллективным переговорам, с последующим его рассмотрением на расширенном заседании профкома, общем собрании (конференции).

## Порядок разрешения коллективных трудовых споров

189. Для разрешения коллективного трудового спора Наниматель и Профком обязуются в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора (отказа Нанимателя от удовлетворения всех или части требований работников или неуведомление о своем решении по требованиям) создать на равноправной основе примирительную комиссию и в зависимости от масштаба и сложности коллективного трудового спора назначить в ее состав своих представителей (не менее 2 человек от каждой Стороны).

### Примечание.

*Создание примирительной комиссии оформляется приказом (распоряжением) Нанимателя и решением Профкома.*

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

*В состав примирительной комиссии входят:*

*от Нанимателя:*

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

*(фамилия, имя, отчество, должность)*

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

*от Профкома:*

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

*(фамилия, имя, отчество, должность)*

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

190. Назначение представителей Сторон в состав примирительной комиссии оформляется соответствующим приказом (распоряжением) Нанимателя и решением Профкома (протоколом) *(данная норма включается в Договор, если состав примирительной комиссии не определен непосредственно в самом договоре (см. пункт 189))*.

191. На время участия в работе примирительной комиссии за ее членами сохраняется место работы (должность) и среднемесячный заработок.

192. Стороны обязуются:

своевременно производить замену выбывших членов из состава примирительной комиссии. Замена оформляется соответствующим приказом (распоряжением) Нанимателя, решением Профкома;

организовать работу примирительной комиссии в соответствии со *статьей 381 ТК;*

представить примирительной комиссии всю необходимую для ее работы информацию.

193. Наниматель на весь период работы примирительной комиссии предоставляет помещение для ее работы, обеспечивает ее членов

необходимыми техническими средствами связи, канцелярскими принадлежностями, соответствующими нормативными правовыми актами, в том числе локальными правовыми актами.

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

Примечание.

*Неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров рассматриваются в порядке, установленном для разрешения коллективных трудовых споров (статья 377 ТК).*

Коллективный договор подписан

" " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Руководитель организации	Подпись	<i>Инициалы, фамилия</i>
--------------------------	---------	--------------------------

Председатель профкома	Подпись	<i>Инициалы, фамилия</i>
-----------------------	---------	--------------------------

Примечание.

*Подписывается каждая страница коллективного договора (статья 369 ТК).*

## О сфере действия коллективного договора

1. Договор заключается от имени работников – членов профсоюза \_\_\_\_\_ (указывается название профсоюза).

Договор распространяется на Нанимателя и работников – членов профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с нанимателем на дату его подписания, и освобожденных от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзном органе.

На работников, вступивших в профсоюз после подписания коллективного договора (далее – Договор), его положения распространяются в полном объеме со дня вступления в профсоюз.

2. В соответствии с частью второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации.

Для применения указанных положений Договора на работников, от имени которых он не заключался, заявления от таких работников не требуется.

3. С учетом норм части третьей статьи 365 ТК, предусматривающей, что действие иных положений коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором, Стороны в качестве иного порядка договорились о следующем:

работнику, претендующему на распространение на него Договора в полном объеме, необходимо письменно обратиться к Нанимателю и в Профком с заявлением соответствующего содержания;

согласие каждой из Сторон является основанием для распространения действия положений Договора на работника, от имени которого он не заключался.

4. Прием заявления работника, учет и дальнейшее согласование Сторонами осуществляет уполномоченный представитель кадровой службы Нанимателя.

5. Стороны рассматривают поступившее заявление и выносят решение в порядке, определенном каждой из Сторон.

6. Заявление работника с решениями от Нанимателя и Профкома хранится вместе с личной карточкой работника.

7. К работникам, от имени которых Договор не заключался, относятся вновь принятые работники, работники – не члены профсоюза.

8. В случае утраты работником профсоюзного членства в период действия Договора, дальнейшее распространение его положений, за исключением указанных в части второй статьи 365 ТК, осуществляется в порядке, предусмотренном для работников, от имени которых Договор не заключался.

9. В случае, если Стороны, либо одна из Сторон, не приняли положительного решения по заявлению работника, то на такого работника положения Договора, содержащиеся в пунктах \_\_\_\_\_ не распространяются.

Примечание.

*По соглашению Сторон вопрос о сфере действия Договора может быть изложен в отдельном пункте Договора со ссылкой на Примерный перечень положений Договора (часть третья статьи 365 ТК). Также возможно предусмотреть особый порядок распространения таких норм в каждом разделе Договора.*

Например.

*Каждый раздел Договора, предусматривающий дополнительные (по сравнению с законодательством о труде) социально-трудовые гарантии и преимущества работников, дополнить пунктом следующего содержания:*

*В разделе \_\_\_\_\_ Договора пункты:*

*\_\_\_, \_\_\_, \_\_\_, ... относящиеся к части второй статьи 365 ТК, распространяются на вновь принятых работников, работников – не членов профсоюза, а также работников, утративших профсоюзное членство, без их согласия;*

*\_\_\_, \_\_\_, \_\_\_, ... относящиеся к части третьей статьи 365 ТК, распространяются на вновь принятых работников, работников – не членов профсоюза, а также работников, утративших профсоюзное членство, только при соблюдении предусмотренных Договором порядка и условий.*



**Справка  
о выполнении коллективного договора**

(наименование организации или обособленного подразделения)

за \_\_\_\_\_ год (а)  
(указать отчетный период)

Комиссия по коллективным переговорам в составе представителей:

от нанимателя (приказ  
(распоряжение)  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_)

от профсоюзного комитета  
(протокол от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_)

1. Фамилия, инициалы,  
должность в организации,  
председатель (сопредседатель)  
комиссии.

1. Фамилия, инициалы,  
должность в профкоме,  
председатель (сопредседатель)  
комиссии.

2. Фамилия, инициалы,  
должность в организации, член  
комиссии.

2. Фамилия, инициалы,  
должность / общественная работа,  
член комиссии.

3.

3.

подвела итоги выполнения коллективного договора за  
\_\_\_\_\_  
(указать отчетный период):

1. Из \_\_\_\_\_ пунктов коллективного договора выполнено \_\_\_\_\_,  
не выполнено \_\_\_\_\_, частично выполнено \_\_\_\_\_.

Информация о невыполненных (частично выполненных)  
положениях коллективного договора представляется по прилагаемой  
форме.

*Таблица*

№ п/п	Невыполненные пункты коллективного договора в отчетном периоде (номер пункта, краткое содержание)	Частично выполненные пункты коллективного договора в отчетном периоде (номер пункта, краткое содержание)	Причины невыполнения (частичного выполнения)

2. За отчетный период приостановлено действие \_\_\_\_\_ пунктов, восстановлено действие \_\_\_\_\_ пунктов коллективного договора.

При наличии приостановленных либо возобновивших действие в отчетном периоде пунктов коллективного договора информация представляется по ниже прилагаемой форме.

Таблица

№ п/п	Приостановленные пункты коллективного договора (номер пункта, краткое содержание)	Дата и номер протокола заседания комиссии, вынесшей решение о приостановлении	Причина приостановления	Период приостановления (указать период, который стороны договорились приостановить действие пункта)	Дата возобновления действия приостановленных пунктов коллективного договора

3. Кратко описывается проделанная работа и достигнутые результаты по каждому разделу коллективного договора.

Председатель  
(сопредседатель) комиссии от  
нанимателя

\_\_\_\_\_ фамилия, инициалы  
(подпись)

Члены комиссии:  
от Нанимателя:

\_\_\_\_\_ инициалы, фамилия  
(подпись)

\_\_\_\_\_ инициалы, фамилия  
(подпись)

\_\_\_\_\_ инициалы, фамилия  
(подпись)

и т.д.

Председатель  
(сопредседатель) комиссии от  
профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_ фамилия, инициалы  
(подпись)

Члены комиссии:  
от Профкома:

\_\_\_\_\_ инициалы, фамилия  
(подпись)

\_\_\_\_\_ инициалы, фамилия  
(подпись)

\_\_\_\_\_ инициалы, фамилия  
(подпись)

и т.д.

Справка утверждена на \_\_\_\_\_  
(расширенном заседании профкома, собрании (конференции))  
протокол от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_.