

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
государственного учреждения
здравоохранения «Витебская
городская центральная поликлиника»

_____ О.А.Стахович

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
государственного учреждения
здравоохранения «Витебская
городская центральная поликлиника»

_____ Н.Н.Каспирович

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«ВИТЕБСКАЯ ГОРОДСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ
ПОЛИКЛИНИКА»**

НА 2024-2027 ГОДЫ

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем – Договор) заключен между работниками государственного учреждения здравоохранения «Витебская городская центральная поликлиника» (далее – Учреждение), от имени которых выступает профсоюзный комитет (в дальнейшем - Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза), в лице председателя Стаховича Олега Александровича и государственного учреждения здравоохранения «Витебская городская центральная поликлиника» (в дальнейшем – Наниматель), в лице главного врача Каспировича Николая Николаевича.

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

3. Целью настоящего Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, продуктивной занятости работников, уровня их оплаты труда, соответствующего текущему уровню цен и стоимости жизни, безопасных условий труда, эффективной работы Учреждения, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнёрства.

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

5. Нормы и положения Генерального, Тарифного и областного отраслевого соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (в дальнейшем – Стороны).

Стороны признают, что обязательства и гарантии, включенные в областное отраслевое соглашение, являются минимальными и не могут быть применены в сторону снижения социальной и экономической защищённости работников.

6. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до заключения нового Договора, но не более шести месяцев после окончания срока его действия. Коллективный договор заключается на срок, который определяют стороны, но не менее одного года и не более трёх лет. С согласия сторон действие коллективного договора может продлеваться на срок не более трёх лет и не более одного раза. Продление срока действия коллективного договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

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

При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трёх месяцев.

Впервые принятые работники должны быть ознакомлены Нанимателем с коллективным договором при приеме на работу под роспись.

7. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению Сторон после принятия на собрании (конференции), оформляются протоколом и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

8. Условия настоящего Договора распространяются на Нанимателя, всех работников Учреждения, от имени которых он заключен.

9. Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулирования внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации.

Действие иных положений 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 на указанных работников не определены Договором.

10. Стороны обязуются:

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

равноправия Сторон;

соблюдения норм законодательства;

полномочности принятия обязательств;

добровольности принятия обязательств;

учёта реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

обязательности выполнения договорённостей и ответственности за принятые обязательства;

отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;

взаимного информирования Сторон об изменении ситуации;

10.2. создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля за его выполнением на паритетной основе по 5 представителей от каждой стороны.

10.3. не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры;

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

гарантируют правопреемники.

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

12. Договор подписывается уполномоченными представителями Сторон не позднее 2 (двух) недель после его одобрения на профсоюзном собрании (конференции). Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения, в течение двух недель со дня его подписания, в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

Допускается обсуждение и одобрение проекта коллективного договора на профсоюзном собрании (конференции) путем проведения заочного обсуждения и голосования (опросным методом).

ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Наниматель обязуется:

13. Добиваться улучшения благосостояния работников Учреждения, повышения жизненного уровня, обеспечивать рост среднемесячной заработной платы в Учреждении в соответствии с утвержденными показателями роста заработной платы.

Обеспечить оплату труда работникам не ниже минимальной заработной платы.

Добиваться минимизации рисков снижения социальной защищенности работников и не допущения снижения размеров заработной платы при введении новых условий оплаты труда в соответствии с требованиями действующего законодательства и в пределах выделенного финансирования на указанные расходы.

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

15. Устанавливать тарифные разряды, оклады работников учреждения в соответствии с тарифной сеткой для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (постановление Советов Министров Республики Беларусь от 28.02.2019 г. № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»).

16. Производить отнесение выполняемых работ к определенным

тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

17. Выплату заработной платы производить не менее двух раз в месяц (статья 73 Трудового кодекса Республики Беларусь) в следующие сроки: за первую половину текущего месяца 24 числа и окончательный расчет за предыдущий месяц 9 числа.

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

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

19. Средний заработок за время трудового отпуска выплачивать не позднее, чем за два дня до начала отпуска (статья 176 Трудового кодекса Республики Беларусь), если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска).

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

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

21. Индексацию заработной платы работников осуществляется в связи с инфляцией, а также при несвоевременной ее выплате в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством (статья 58 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

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

23. Оплату труда работников производить в соответствии с Положением об оплате труда работников как неотъемлемой части коллективного договора, включая установление стимулирующих и компенсирующих выплат, оплаты работы в ночное и праздничное время и т.п. (Приложение 1).

24. Оплату работы, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, обеспечением санитарно-эпидемиологического благополучия населения, проведением медицинской экспертизы, выполняемой медицинскими работниками сверх продолжительности рабочего времени по основной работе производить с согласия работника и по согласованию с профкомом не более 900 часов в год (постановление Министерства здравоохранения РБ от 02.07.2014 № 52 «О некоторых вопросах организации труда медицинских работников»).

25. Порядок и условия премирования работников, оказания материальной помощи за счет бюджетных и внебюджетных средств в бюджетных организациях определяются положениями, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании работников учреждения, не допуская при этом лишения премий за нарушения, не связанные с выполнением работниками возложенных на них трудовых (служебных) обязанностей. Направлять на премирование неиспользованные средства (экономии), включаемые в плановый фонд оплаты труда, полученные как разница между средствами уточненного планового фонда оплаты труда, за соответствующий период с начала года, и фактически начисленными суммами по заработной плате за этот период (Приложение 2).

Применять меры морального и материального стимулирования работников – членов профсоюза:

способствующих развитию спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, занимающихся физической культурой и спортом на постоянной основе, показавшим высокий результат на областных соревнованиях, являющихся членами сборной команды работников здравоохранения области;

активистов безвозмездного донорского движения;

работников, ведущих здоровый образ жизни и не имеющих в течение года листков временной нетрудоспособности (за исключением листков нетрудоспособности по беременности и родам);

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

26. Производить премирование в соответствии с Положением о премировании из внебюджетных средств в государственном

учреждении здравоохранения «Витебская городская центральная поликлиника» (Приложение 3).

27. Оказание материальной помощи осуществлять в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения (Приложение 4).

28. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с положением о порядке осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения (Приложение 5).

29. Установить, что условия оплаты труда на основе контракта не могут быть ниже условий, предусмотренных настоящим Договором.

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

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

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

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

34. Привлекать Профком к:

установлению работникам выплат стимулирующего характера, в т.ч. надбавки за сложность и напряженность работы;

участию в работе комиссии по составлению списков окладов;

участию в работе аттестационной комиссии;

участию в работе премиальной комиссии;

участию в комиссии по оказанию материальной помощи;

участию в работе комиссии по распределению внебюджетных средств, в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, на дополнительные выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам бюджетной организации, иным лицам, определяемым на

основании настоящего Договора;

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

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

35. Профком обязуется:

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

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

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

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Наниматель обязуется:

36. Обеспечить оптимальную занятость и использование работающих в Учреждении в соответствии с профессией, специальностью, квалификацией и условиями их трудового договора (контракта). Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников и рабочих мест.

37. В случае необходимости обоснованной ликвидации или реорганизации филиалов, структурных подразделений Учреждения (упразднения структурных подразделений), влекущей за собой сокращение штатной численности, уведомлять об этом Профсоюз и работников не позднее, чем за три месяца до вступления в силу соответствующего приказа (решения), и совместно с Профкомом разрабатывать мероприятия по соблюдению прав и интересов работников, которые предусматривают:

гарантии выплат и компенсации;

перевод на свободные вакансии;

переподготовку по новым специальностям;

переселение в другую местность с предоставлением жилья в оговорённые сроки;

другие социальные гарантии.

38. При сокращении численности (штата) работников, ликвидации Учреждения, принять следующие упреждающие меры:

38.1. использовать естественное сокращение рабочих мест (сокращение вакансий, расторжение контрактов по соглашению сторон,

увольнение совместителей, выход работников на пенсию и др.);

38.2. не принимать новых работников;

38.3. провести внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников;

38.4. распределять имеющийся объём работ между всеми работниками с их согласия;

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

38.6. сократить административно-управленческие расходы;

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

39. Расторжение трудового договора (контракта) с работником по инициативе Нанимателя (статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, за исключением пункта 3, абзацев 3 и 5 пункта 7), а также по основаниям, предусмотренным п. 1-3 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, производить с предварительного согласия Профкома.

40. Предоставить преимущественное право (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников - членов профсоюза, не допускающих нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

имеющих неполную семью;

воспитывающих детей-инвалидов;

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

имеющих троих и более детей;

одному из двух работающих в Учреждении родителей, имеющих несовершеннолетних детей;

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

получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание;

одному из супругов, если в Учреждении работают и подлежат сокращению оба супруга из одной семьи;

работникам, чей супруг проходит срочную военную службу по призыву (на период срока службы).

41. Предоставить работнику - члену профсоюза по его ходатайству одного свободного от работы дня в неделю без сохранения заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей во время действия срока предупреждения при сокращении численности или ликвидации Учреждения, но не менее

трёх дней в течение срока предупреждения.

42. Установить, что в случаях истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком до трех лет, Наниматель обязан продлить (заключить новый) контракт с работником на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет, за исключением случаев ликвидации Учреждения, если они не выразили свое письменное согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок.

43. Не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет (детей-инвалидов – до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали письменное согласие на заключение контракта.

44. В случае увольнения женщин - членов профсоюза, находящихся в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до трех лет в связи с ликвидацией Учреждения, Наниматель обязан предпринять все необходимые меры по их трудоустройству в соответствии с образованием и квалификацией.

45. Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществлять в строгом соответствии с законодательством Республики Беларусь (статья 261¹ Трудового кодекса Республики Беларусь).

46. Переводить работника, работающего по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, на контрактную форму найма только в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами и с письменного согласия работника, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за месяц до заключения контракта. При отсутствии указанных условий перевода на контрактную форму найма, увольнение работников по п.5 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь не допускается.

47. Контракт заключать на срок не менее одного года и не более пяти лет (максимальный срок действия контракта). Конкретный срок действия контракта определяется по соглашению сторон (статья 261³ Трудового кодекса Республики Беларусь).

Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

Продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-

технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

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

Работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, признается работник, у которого на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания. Контракт прекращается в связи с истечением срока его действия, если стороны не приняли решение о продлении срока действия контракта, заключении нового контракта, если Трудовым кодексом Республики Беларусь (статья 261⁵) или иными законодательными актами не установлена обязанность нанимателя продлить срок действия контракта, заключить новый контракт, а также если возникли основания для продолжения трудовых отношений на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок (статья 261⁴).

48. Перевод на контрактную форму найма работников – членов профсоюза производить с предварительного, не позднее, чем за один месяц, уведомления соответствующего комитета профсоюза.

49. Одновременно, при вручении работнику уведомления о намерении Нанимателя перевести работника на контрактную форму найма, предоставлять работнику проект контракта, предлагаемого для заключения.

50. Обсуждение содержания контракта (изменений и дополнений в контракт) работника - члена профсоюза производить с участием представителя профсоюзного комитета.

51. В обязательном порядке продлевать контракты с одинокими родителями, опекунами - членами профсоюза на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, за исключением нарушителей трудовой и производственной дисциплины.

52. Включать в контракты дополнительные меры стимулирования труда в соответствии с пунктом 3 статьи 261² Трудового кодекса Республики Беларусь. Не допускать заключения контрактов, не обеспеченных дополнительными мерами стимулирования труда.

53. Наниматель с письменного согласия работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшего у него не менее пяти лет, по окончании срока действия контракта вправе заключить с работником трудовой договор на неопределенный срок.

При отказе работника от заключения трудового договора на неопределенный срок по письменному согласию сторон контракт может быть продлен либо заключен новый контракт с работником.

54. Продлевать (заключать новый) контракт с работниками - членами профсоюза с матерью (мачехой) или отцом (отчимом), усыновителем (удочерителем), опекуном, одиноким родителем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на срок не менее пяти лет (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

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

56. Заключение (продление) контрактов с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, производить на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста и приобретения права на пенсию (если они не выразили письменно своё согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

57. Продление (заключение) контрактов с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, осуществлять по соглашению сторон на сроки:

имеющим стаж работы в Учреждении пять и более лет – срок не менее трех лет, а имеющим высокий профессиональный уровень и квалификацию (высшую и первую квалификационные категории, ученую степень и т.д.) – на пять лет, если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок.

58. Включать в контракты, заключаемые и уже заключенные с руководителями структурных подразделений, обязательные условия их досрочного расторжения:

нарушение законодательства о труде, об охране труда;
подтвержденные в установленном законом порядке факты нарушения коллективного договора.

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

60. При прекращении трудового договора по любым основаниям (кроме вызванных виновными действиями) с работником - членом профсоюза, получившим на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание, выплачивать ему выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка.

61. Признать дополнительно к изложенным в статье 41 Трудового кодекса Республики Беларусь уважительными причинами (при условии документального подтверждения) для досрочного расторжения контракта по требованию работника:

состояние здоровья, наличие инвалидности, препятствующие выполнению работы по контракту;

избрание на выборную должность;

необходимость ухода за больными членами семьи или инвалидом I группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста и нуждающимся в постоянном уходе;

выход на пенсию;

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

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

трудоустройство работника - члена профсоюза у другого нанимателя на полную занятость, если в Учреждении отсутствует возможность предоставления полной занятости;

переезд на постоянное место жительства в другой населенный пункт, за исключением выпускников, распределённых (направленных), перераспределённых на работу.

62. Не является уважительной причиной для досрочного расторжения трудового договора (контракта) по требованию работника трудоустройство у другого нанимателя, выпускников, распределённых

(направленных), перераспределённых на работу, а также работников, прошедших переподготовку по другой специальности за счёт бюджетных средств по направлению нанимателя не менее 2-х лет.

63. Стороны трудового договора (контракта) за один месяц до истечения срока действия трудового договора (контракта) письменно предупреждают друг друга о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

64. В период срока предупреждения работника - члена профсоюза о расторжении трудового договора (контракта) по истечении срока действия по инициативе Нанимателя, предоставлять по личному заявлению работника один свободный день в неделю без оплаты, для решения вопросов о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

65. При расторжении трудового договора, за исключением контракта, в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного, трудового договора выплачивать работнику выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка (часть 2 статьи 48 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Установить минимальную компенсацию в размере трех среднемесячных заработных плат за ухудшение правового положения работника в случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя (Постановление Совета Министров от 02.08.1999 № 1180 «Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником»).

66. В соответствии со статьей 265 Трудового кодекса Республики Беларусь:

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

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего заработка или по согласованию с нанимателем, если это не препятствует нормальной деятельности организации,

установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с сохранением заработной платы.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день без сохранения заработной платы.

Дополнительный свободный от работы день в неделю, предусмотренный частью второй настоящего пункта, не предоставляется в ту неделю, в которую предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц, предусмотренный частями первой и третьей настоящего пункта.

67. С целью повышения ответственности за сохранность собственности, Наниматель имеет право заключать с работниками при приеме на работу или в процессе работы письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности.

68. При переводе работника на контрактную форму найма устанавливается повышение тарифной ставки работникам в размере не более чем на 50% и предоставляется дополнительный поощрительный отпуск продолжительностью не менее 1 календарного дня.

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

70. Заключение контрактов с работниками - членами профсоюза, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, дети которых получают первое высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование в дневной форме получения образования, производить до окончания ими учреждения образования.

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

72. Предоставлять работникам, трудоустроенным в другие учреждения в период капитального ремонта, реконструкции или технического перевооружения, право преимущественного поступления на работу в Учреждение после проведения реконструкции в соответствии с квалификацией (профессией).

73. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

74. Профком обязуется:

осуществлять общественный контроль за соблюдением Нанимателем законодательства Республики Беларусь о труде;

содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождаемых работников;

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

РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

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

Наниматель обязуется:

75. Установить полную норму продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю (ст. 112 Трудового кодекса Республики Беларусь) (Приложение 6).

76. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени - 38,5 часов в неделю следующим категориям работников (ст. 114 Трудового кодекса Республики Беларусь) (Приложение 7).

77. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - не более 35 часов, (ст. 113 Трудового кодекса Республики Беларусь) по условиям аттестации рабочих мест (Приложение 8).

78. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю для отдельных категорий работников:

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

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

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

времени. Привлекать инвалидов к сверхурочной работе, работе в ночное время, в государственные праздники и праздничные дни, работе в выходные дни допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации инвалидов (ст. 287 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Для инвалидов I и II групп устанавливается следующий режим труда и отдыха:

после трех часов работы – перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час;

два перерыва для отдыха по 15 мин, первый через полтора часа работы, второй перерыв – после четырех с половиной часов работы.

79. Не допускать к работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, беременных женщин и работников моложе восемнадцати лет (ст. 117 Трудового кодекса Республики Беларусь).

80. Женщины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия (ст. 117 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

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

83. Установить по согласованию с Профкомом шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем в неделю следующим категориям работников (Приложение 9), всем остальным работникам установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями (ст. 124 Трудового кодекса Республики Беларусь). По производственным, организационным причинам на основании докладной записки руководителя структурного подразделения, отражающего конкретные причины изменения режима рабочего времени, суть изменения, его срок (если режим изменяется временно) может осуществляться переход с шестидневной рабочей недели на пятидневную и с пятидневной на шестидневную по согласованию с профсоюзным комитетом с соблюдением требований трудового законодательства.

84. Установить по согласованию с Профкомом суммированный учет рабочего времени для следующих категорий работников: сторож, фельдшер (круглосуточного здравпункта), медицинская сестра (круглосуточного здравпункта) - учетный период – год, истопник - учетный период – на время действия срочного трудового договора, (ст. 126 Трудового кодекса Республики Беларусь). В графиках работ

(сменности) работникам с суммированным учетом планируется рабочее время для учетного периода, равное норме рабочего времени этого периода.

85. Установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю работникам согласно статье 289 Трудового кодекса Республики Беларусь).

86. В случае привлечения работника к работе в его выходной день (ст.143 Трудового кодекса Республики Беларусь), взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха (ст. 69 Трудового кодекса Республики Беларусь).

87. Для оказания медицинской помощи, в том числе и экстренной, в нерабочее время (кроме выходного дня – воскресенья, государственных праздников и праздничных дней) в Учреждении устанавливаются дежурства врачей специалистов.

88. Работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ при получении среднего специального и высшего образования в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, по направлению нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования предоставляются гарантии, предусмотренные статьями 215, 216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

89. Согласно статье 150 Трудового кодекса Республики Беларусь предоставлять работникам следующие виды отпусков:

89.1. Трудовой основной отпуск - не менее 24 календарных дней (ст. 155 Трудового кодекса Республики Беларусь);

89.2. Дополнительные отпуска:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда, дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 10) (ст. 157 Трудового кодекса Республики Беларусь);

работникам с ненормированным рабочим днем - дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день до 7 календарных дней (Приложение 11) (ст. 158 Трудового кодекса Республики Беларусь, Постановление Совета Министров Республика Беларусь от 18.03.2008 № 408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день»). Оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в Учреждении производить за счет средств, полученных от осуществления приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете Учреждения на оплату труда;

89.3. Социальные отпуска:
по беременности и родам;
по уходу за детьми;
в связи с получением образования;
в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;
по уважительным причинам личного и семейного характера.

Врачам-интернам Учреждения предоставляется трудовой отпуск продолжительностью, равной продолжительности отпуска врача соответствующей специальности. По решению аттестационной комиссии Учреждения врачу-интерну с целью предоставления дополнительного отпуска на месте может быть проведена аттестация.

90. Дополнительный отпуск присоединяется к основному отпуску продолжительностью 24 календарных дня, если иное не предусмотрено законодательством (ст. 162 Трудового кодекса Республики Беларусь).

91. Очередность предоставления трудовых отпусков установить для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым Нанимателем, а также согласованным с Профкомом, который должен составляться на календарный год не позднее 5 января каждого года (ст. 168 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

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

93. Предусмотреть помимо перечисленных в пунктах 1 – 3 статьи 164 Трудового кодекса Республики Беларусь периодов, которые приравниваются к фактически отработанному времени и включаются в рабочий год, периоды, социальных отпусков без сохранения заработной платы общей продолжительностью не более 14 календарных дней в течение рабочего года.

94. Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставлять не ранее, чем через шесть месяцев работы у Нанимателя (ст. 166 Трудового кодекса Республики Беларусь).

95. При составлении графика трудовых отпусков запланировать отпуск по желанию работников в летнее или другое удобное для них время категориям работников, указанных в статье 168 Трудового

кодекса Республики Беларусь.

Предусмотреть возможность предоставления трудового отпуска в любое удобное для них время женщинам и мужчинам, воспитывающим 2-х и более детей до 16 лет или ребенка-инвалида с детства (независимо от возраста).

Предоставлять трудовой отпуск вне утвержденного графика отпусков работникам, получившим санаторную путевку, по согласованию с нанимателем.

96. Предоставлять в обязательном порядке ежегодно трудовой отпуск работникам моложе восемнадцати лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда (ст. 170 Трудового кодекса Республики Беларусь).

97. Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен (ст. 171 Трудового кодекса Республики Беларусь).

98. Отзыв из трудового отпуска допускается в случаях, установленных статьей 174 Трудового кодекса Республики Беларусь.

99. По просьбе работника разделять трудовой отпуск на две, а для работников - членов профсоюза на две, три части. При этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней (ст. 174 Трудового кодекса Республики Беларусь).

100. Предоставлять социальные отпуска по семейно-бытовым, для работы над квалификационной научной работы (диссертация) и по другим уважительным причинам, за исключением оснований, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 30 календарных дней.

Дополнительно предоставлять социальные отпуска без сохранения средней заработной платы до 14 календарных дней:

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

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

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

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

иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 189 Трудового кодекса Республики Беларусь).

В случае рождения ребенка, регистрации заключения брака, смерти близких родственников (членов семьи), наниматель предоставляет по заявлению работника не более трех календарных дней

по каждой из указанных причин с сохранением за ним среднего заработка за 1 календарный день.

101. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы для работников, по их заявлению, получающих среднее специальное и высшее образование в вечерней или заочной формы получения образования, при отсутствии направления Нанимателя.

102. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации, прохождение переподготовки, стажировки, условия для совмещения работы с обучением и предоставить гарантии (ст. 220¹ Трудового кодекса Республики Беларусь).

ОХРАНА ТРУДА

Наниматель обязуется:

103. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь «Об охране труда», другими нормативными правовыми актами и закрепить эти права в контрактах (трудовых договорах), а также способствовать реализации в организации принципов Концепции «нулевого травматизма», разработанной Международной ассоциацией социального обеспечения.

104. Признавать право работника на:

рабочее место, соответствующее требованиям по охране труда;

обеспечение необходимыми средствами индивидуальной защиты, средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями, оснащёнными необходимыми устройствами и средствами;

получение от нанимателя достоверной информации о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, а также о средствах защиты от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

обучение безопасным методам и приёмам работы, проведение инструктажа по вопросам охраны труда;

личное участие или участие через своего представителя, уполномоченного в соответствии с законодательством, в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда, проведении контролирующими (надзорными) органами в установленном порядке проверок соблюдения законодательства об охране труда на его рабочем месте, расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве и (или) его профессионального заболевания;

отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при не предоставлении ему

средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда. При отказе от выполнения порученной работы по указанным основаниям работник обязан незамедлительно письменно сообщить нанимателю, либо уполномоченному должностному лицу нанимателя о мотивах такого отказа, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка;

отказ от выполнения порученной работы, если условия труда, по заключению органов надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда, не соответствуют требованиям норм и правил охраны труда и представляют опасность для его здоровья (до устранения этой опасности), (ст. 11 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» № 356-З (в ред. Закона Республики Беларусь от 12.07.2013 N 61-З). Если Наниматель не предоставил работнику на время простоя (не по вине работника) другую работу, соответствующую его квалификации, сохранять за ним среднюю заработную плату на весь период простоя.

105. Предусматривать в смете расходов средства на финансирование комплекса организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных:

Соглашением между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения;

Планом мероприятий по охране труда.

106. Выполнять план мероприятий по охране труда, разрабатываемый ежегодно в качестве приложения к коллективному договору (Приложение 12).

107. Своевременно проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда, в том числе внеочередную аттестацию, и по инициативе первичной профсоюзной организации в случаях, определённых законодательством.

Включать в Договор Перечни рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих, на которых работающим по результатам аттестации подтверждены:

особые условия труда, соответствующие требованиям списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда (Приложение 13);

вредные и (или) опасные условия труда, соответствующие требованиям списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых даёт право на сокращённую продолжительность рабочего времени (Приложение 8);

права на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 5 к Положению об оплате труда);

условия труда, соответствующие требованиям раздела I перечня учреждений, организаций и должностей для целей профессионального пенсионного страхования медицинских работников, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 9 октября 2008г. №1490 «О некоторых вопросах профессионального пенсионного страхования» и влекущие обязанности нанимателя по профессиональному пенсионному страхованию работников (Приложение 17);

права на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 10).

Осуществлять постоянный контроль за уровнем вредных и опасных факторов производственной среды.

108. Каждому работнику при приёме на работу и в период работы предоставлять полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся индивидуальных средствах защиты, компенсациях, предоставляемых в соответствии с требованиями действующего законодательства, итогами аттестации рабочих мест по условиям труда и настоящим Договором.

109. Способствовать совершенствованию созданной в учреждении системы управления охраны труда (СУОТ), обеспечивающей идентификацию опасности, оценку профессиональных рисков, определение мер управления профессиональными рисками и анализ их результативности, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда с учётом принципов Концепции «нулевого травматизма».

110. Обеспечить работу оборудованного кабинета охраны труда в соответствии с требованиями «Типового положения о кабинете охраны труда».

111. Планировать не позднее 1 июня и осуществлять не позднее 15 сентября текущего года мероприятия по подготовке структурных подразделений Учреждения к работе в осенне-зимних условиях.

112. Проводить за счет средств Учреждения подготовку (обучение), переподготовку, стажировку, повышение квалификации и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителей, специалистов и работников.

113. Обеспечивать работников за счет средств Учреждения, в соответствии с установленными нормами и в установленные сроки, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение 14, 15), организовать их стирку, химическую чистку, обезвреживание, ремонт и хранение.

114. Осуществлять постоянный контроль за соответствием поступающей для работников спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты стандартам, техническим условиям и другой нормативно-технической документации с оформлением, при необходимости, актов и претензий поставщикам, изготовителям.

115. Бесплатно обеспечивать работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами согласно норм (Приложение 16).

116. Обеспечивать своевременное и организованное прохождение обязательных и периодических медицинских осмотров работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах, где определена необходимость в профессиональном отборе.

Информировать работников об условиях труда, существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся компенсациях и средствах защиты. Выполнять рекомендации по результатам медосмотров в сфере дополнительных обследований, оздоровления и обеспечения рабочим местом в соответствии с квалификацией и состоянием здоровья.

Обеспечить медицинское обслуживание работников по месту их работы в учреждении с выделением ответственного врача. Изучать состояние заболеваемости с временной нетрудоспособностью среди работников и на основании анализа принимать необходимые и меры по ее снижению.

Проводить (при необходимости) предсменный (перед началом работы смены) медицинский осмотр либо освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения работников, занятых на работах с повышенной опасностью.

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

Осуществлять дополнительное страхование жизни и здоровья работников, занятых выполнением работ с высоким уровнем профессионального риска (Указ Президента Республики Беларусь от 25.08.2006г. № 530 «О страховой деятельности»).

117. Обеспечить участие уполномоченного представителя профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. О групповых, тяжёлых несчастных случаях, случаях со смертельным исходом в течение одного рабочего дня информировать вышестоящий орган по подчинённости и областной комитет профсоюза.

118. Осуществлять выплату из средств Нанимателя семье погибшего на производстве работника - члена профсоюза по вине Нанимателя, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере 10 базовых

величин, а работнику - члену профсоюза, потерявшему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, – единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности.

Оказывать единовременную материальную помощь в размере не менее 3-х среднемесячных заработков работникам - членам профсоюза, у которых установлено профессиональное заболевание.

119. Ежегодно принимать участие в смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда на территориальном и отраслевом уровне.

120. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда и представителям первичных профсоюзных организаций (в соответствии с согласованным сторонами календарным планом осуществления общественного контроля) не менее 3 часов в неделю для осуществления ими общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, выполнением коллективного договора (соглашения), участия в работе коллегиальных органов, комиссий, а также освобождать их от работы на время обучения и повышения квалификации с сохранением за эти периоды среднего заработка.

Поощрять общественных инспекторов по охране труда ежегодно ко Всемирному дню охраны труда за результативный общественный контроль по охране труда в размере одной базовой величины.

121. Регулярно рассматривать (каждый квартал) на совместных с профсоюзным комитетом заседаниях вопросы планирования и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, соответствия фактической работы по охране труда применяемым законодательным требованиям и внедренным документированным процедурам СУОТ.

122. Содействовать первоочередному предоставлению бесплатной медицинской помощи работникам здравоохранения (в том числе бывшим работникам здравоохранения, вышедшим на пенсию) в рамках государственных минимальных стандартов в области здравоохранения.

123. Содействовать обеспечению медицинской реабилитации и (или) санаторно-курортного лечения работников, имеющих профессиональное заболевание.

124. Профком обязуется:

124.1. отстаивать права работников на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, санитарным нормам, правилам и гигиеническим нормативам;

124.2. осуществлять общественный контроль за соблюдением

законодательства об охране труда на каждом рабочем месте, обеспечивать реализацию общественными инспекторами по охране труда основных задач и функций, определенных «Положением об общественном инспекторе по охране труда». Привлекать к работе по осуществлению общественного контроля работников профсоюзных органов, профсоюзных активистов и членов профсоюза;

124.3. ежегодно подводить итоги работы по организации мероприятий общественного контроля по охране труда в структурных подразделениях. Принимать участие в организации и проведении смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда;

124.4. организовать обучение и информирование по вопросам охраны труда общественных инспекторов по охране труда, обеспечение их нормативными документами, относящимися к предмету контроля;

124.5. участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении причин, приведших к гибели, травмам и профессиональным заболеваниям работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим и членам семей погибших;

124.6. оказывать правовую помощь пострадавшим работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, возмещения вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья;

124.7. периодически с участием представителя Нанимателя рассматривать на своих заседаниях вопросы, касающиеся состояния условий труда, соблюдения требований охраны труда и совместных действий по их обеспечению;

124.8. принимать участие в работе комиссии по назначению пособий по временной нетрудоспособности, рассмотрении вопросов оказания материальной помощи;

124.9. проводить для работающих семинары, лекции, консультации по вопросам охраны труда, соблюдения трудовой и производственной дисциплины с привлечением специалистов по охране труда, технических инспекторов труда.

ВОПРОСЫ БЫТА

Наниматель и Профком обязуются:

125. Оборудовать в подразделениях комнаты отдыха и приёма пищи с нагревательными приборами, холодильником, необходимым инвентарем.

126. Своевременно подготовить здания, помещения, дворы и территорию к работе в осенне-зимних условиях, обеспечив тем самым снижение трудопотерь по временной нетрудоспособности.

МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА И САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ

Наниматель обязуется:

127. Проводить за счёт средств нанимателя предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры при ухудшении состояния здоровья работников здравоохранения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где в соответствии с законодательством Республики Беларусь есть необходимость в профессиональном отборе.

127.1. Освобождать работников от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, согласованного с Нанимателем, с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы на следующих условиях:

- на один рабочий день один раз в три года;
- работников, достигших возраста сорока лет – на один рабочий день один раз в год;
- работников достигших общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста при прохождении диспансеризации - на два рабочих дня один раз в год.

Работники обязаны предоставлять Нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации.

127.2. Обеспечить первоочередное предоставление бесплатной амбулаторно-поликлинической медицинской помощи работникам Учреждения в рамках государственных социальных стандартов в области здравоохранения.

127.3. Систематически анализировать заболеваемость работников с временной и стойкой утратой трудоспособности. Разработать и утвердить план мероприятий по охране труда, направленных на снижение заболеваемости и производственного травматизма.

128. Оказывать материальную помощь работникам в связи с продолжительной болезнью при предоставлении больничного листа в размере 40% МЗП (согласно Положению о материальной помощи).

129. Совместно с Профкомом для работников-членов профсоюза: организовать работу комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению в Учреждении. Комиссия создается и действует на основании приказа главного врача, Положения о работе комиссии и в соответствии с законодательством;

обеспечивать оздоровление работников, получивших профессиональное заболевание;

производить организацию оздоровления в соответствии с заключением лечащих врачей, в первую очередь занятым на работах с вредными и тяжёлыми условиями труда;

распределять путевки на санаторно-курортное лечение и оздоровление в соответствии с законодательством и заключением лечащих врачей;

оказывать финансовую помощь в удешевлении стоимости санаторно-курортных путёвок в профсоюзные санатории;

осуществлять частичную компенсацию стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря;

обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

130. Предоставлять первое рабочее место выпускникам государственных учреждений образования, получившим высшее, среднее специальное, профессионально-техническое образование, распределенных (направленных), перераспределенных на работу в соответствии с полученной специальностью, профессией и квалификацией, а также военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных сил Республики Беларусь (призванных в армию после окончания учреждений образования) и не имевших на момент призыва рабочего места, в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

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

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

В случае приема на работу выпускника, который имеет право на

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

Обеспечить молодого специалиста работой по специальности, не переводить молодого специалиста на работу, не связанную с полученной специальностью и квалификацией.

Обеспечить врачу-интерну в период прохождения интернатуры осуществление практической деятельности в пределах нормы, определённой для врачей-специалистов, работающих в организациях здравоохранения по соответствующей специальности (постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 15.03.2018 № 28 «Об утверждении Инструкции о порядке организации и прохождения интернатуры и (или) сдачи квалификационного экзамена»).

131. Предоставлять в качестве минимальных льготы, предусмотренные главой 15 «Совмещение работы с получением образования» Трудового кодекса Республики Беларусь, для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования.

132. Проводить работу, направленную на социальную поддержку работающей молодежи, являющихся членами профсоюза, в части:

132.1. оказания содействия по обеспечению молодых специалистов благоустроенным жильем;

132.2. оказания помощи в предоставлении мест в общежитиях других организаций независимо от ведомственной принадлежности иногородним;

132.3. оказания содействия молодым специалистам – членам профсоюза в предоставлении льготных кредитов на приобретение домашнего имущества, в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 27.11.2000 № 631 «О дополнительных мерах по повышению заработной платы и предоставлению льготных кредитов отдельным категориям граждан»;

132.4. предусмотреть молодым специалистам - членам профсоюза меры адресной поддержки и материального стимулирования, распределенных (направленных), перераспределенных на работу, с целью закрепления их на рабочих местах;

132.5. обеспечить реализацию индивидуальных программ

адаптации молодых специалистов, утверждённых в Учреждении;

132.6. закрепления за молодыми специалистами на определённый срок наставников из числа наиболее опытных работников Учреждения;

132.7. обеспечения условий для повышения их квалификации, профессионального роста и общеобразовательного уровня, в том числе путём проведения научно-практических конференций, семинаров, профессиональных конкурсов на звание «Лучший по профессии»;

132.8. содействия развитию массовой физической культуры и спорта, самодеятельного художественного творчества, проведения торжественных мероприятий «Посвящение в профессию».

133. Профком обязуется:

133.1. осуществлять контроль соблюдения действующего законодательства:

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

по охране труда и режиму рабочего времени, улучшению жилищных условий молодежи;

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

133.3. выделять средства из профсоюзного бюджета на поддержку молодёжных инициатив, развитие самодеятельного художественного творчества.

134. Наниматель и Профком обязуются:

134.1. способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи;

134.2. разработать и внедрить систему наставничества для молодых специалистов, а также установить порядок стимулирования (морального и материального) наставников молодежи в соответствии с нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения Республики Беларусь, совместные программы адаптации на рабочих местах.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА БЫВШИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

135. Для решения социальных проблем ветеранов Великой отечественной войны и лицам, к ним приравненным, а также пострадавшим от катастроф на Чернобыльской АЭС и ликвидаторам Чернобыльской АЭС Стороны обязуются при наличии собственных средств оказывать материальную помощь и поддержку.

КУЛЬТУРНО - МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

Наниматель обязуется:

136. Отчислять денежные средства профсоюзной организации для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной культуры и на иные социально значимые цели - не менее 0,15 процента от суммы внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Наниматель обязуется:

140. Соблюдать права профсоюза, содействовать его деятельности, предоставлять профсоюзному комитету в безвозмездное пользование необходимые помещения (с освобождением от оплаты коммунальных услуг и иных расходов), средства связи, оргтехнику, другое оборудование, транспортные средства, а также создавать иные условия для выполнения уставной деятельности в соответствии со статьей 28 Закона Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605 – XII «О профессиональных союзах».

141. Обеспечить безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников системы удержания из заработной платы работников в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» одновременно с выплатой заработной платы.

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

143. Сохранять средний заработок участвующим в коллективных переговорах на весь период переговоров.

144. Сохранять средний заработок за счёт средств учреждения здравоохранения членам профсоюза на периоды работы съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, совещаний, обучающих семинаров, участия в торжественных мероприятиях, проводимых областным комитетом профсоюзов.

145. Рассматривать предложения Профкома по привлечению к ответственности должностных лиц, виновных в невыполнении положений настоящего коллективного договора, и информировать трудовой коллектив и профсоюзный комитет о принятых мерах.

146. Работникам, освобождённым от основной работы, вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзном органе, после окончания срока их полномочий по выборной должности, предоставлять прежнюю работу (должность), а при её отсутствии, с согласия работника, другую равноценную работу (должность), за исключением случаев ликвидации организации.

147. Членам выборного профсоюзного органа, не освобождённым от основной работы, предоставлять на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором, не менее 4 часов в месяц свободного от работы времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

148. Уполномоченные профсоюзом лица имеют право беспрепятственно посещать учреждения здравоохранения для

реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав, получать необходимую документацию от органов управления по вопросам социально-экономического развития, оплаты труда, занятости, финансового положения (Указ президента Республики Беларусь от 06.05.2010 года «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами»).

149. Расторжение трудового договора, прекращение (в том числе не продление) контракта по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника), а также наложение дисциплинарных взысканий, лишение премий, изменение существенных условий труда с работником, избранным председателем профсоюзного комитета допускается только с согласия областного комитета профсоюза; с работниками, избранными в состав профсоюзного органа и общественными инспекторами по охране труда, уполномоченными представителями профсоюза на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства о труде – с согласия профсоюзного комитета.

При переводе таких работников на контрактную форму найма, контракт с ними заключать на срок их полномочий в профсоюзном органе, но не менее срока, установленного законодательством Республики Беларусь.

150. Заключение контракта с председателем профсоюзного комитета производить только с его согласия и не менее чем на срок его полномочий в профсоюзном органе.

151. Увольнение по инициативе нанимателя работников трудоспособного возраста (не достигшего общеустановленного пенсионного возраста), являющихся членами профсоюзного органа, не допускается в течение всего срока их полномочий, а также в течение 2 лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Ответственность Сторон за неисполнение (нарушение) условий Договора

152. Наниматель:

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

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

152.3. обязуется в недельный срок рассматривать предоставление

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

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

лишения надбавок к окладам, премий и других персональных выплат;

привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством (ст. 198 Трудового кодекса Республики Беларусь, Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 № 1476 «Об утверждении положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками»).

154. Систематическое невыполнение обязательств по Договору может быть основанием досрочного расторжения контракта, трудового договора с руководством и работниками, ответственными за выполнение таких обязательств.

155. Профком имеет право обратиться к органу, уполномоченному управлять государственным имуществом, заключившему контракт с руководителями, а по поводу прекращения трудового договора, контракта – к Нанимателю, с предложением о расторжении с работниками контракта, трудового договора по вышеназванным основаниям.

156. Непринятие мер по устранению выявленных нарушений настоящего Договора по предписанию правоохранительных и контрольных органов, в том числе комиссии, созданной сторонами, является дополнительным основанием досрочного расторжения контракта с работником за нарушение возложенных на него трудовых обязанностей, (пункт 2.10 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»).

157. За односторонний отказ от ведения коллективных переговоров должностное лицо нанимателя может быть привлечено к административной ответственности.

158. Представители Нанимателя, виновные в непредоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Договора, несут

дисциплинарную ответственность.

159. За неисполнение норм и обязательств Договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

160. Работникам запрещается:

принимать участие в несанкционированных акциях протеста и иных деструктивных проявлениях политизированного толка;

принуждать работников к участию в забастовке, создавать другим работникам препятствий для выполнения их трудовых обязанностей без уважительных причин;

участвовать в незаконной забастовке, а также в иных формах отказа от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин.

Нарушение указанных требований является основанием расторжения трудового договора за однократные грубые нарушения работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами.

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

161. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянно действующей комиссией по ведению коллективных переговоров.

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

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

164. По итогам года рассматривать ход выполнения Договора на общем собрании (конференции) коллектива Учреждения.

ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

165. Для разрешения коллективного трудового спора Наниматель и Профком обязуются:

165.1. в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора (отказа от удовлетворения всех (части) предъявленных требований или не уведомлении о решении по предъявленным требованиям в десятидневный срок) передать на рассмотрение в комиссию по трудовым спорам (далее по тексту - КТС). КТС создается на равноправной основе из числа представителей сторон (не менее 4-ех человек от каждой стороны). Состав комиссии оформляется и

утверждается приказом Нанимателя и решением профкома (протоколом);

165.2.своевременно производить замену выбывших членов из состава КТС. Замена оформляется соответствующим приказом Нанимателя и решением Профкома;

165.3.порядок формирования и работы КТС осуществить в соответствии с действующим трудовым законодательством;

165.4.предоставить КТС всю необходимую для её работы информацию.

166. Наниматель предоставляет помещение на период работы КТС, обеспечивает её членов необходимыми техническими средствами связи, канцелярскими принадлежностями, соответствующей нормативной правовой документацией.

Коллективный договор подписан " _____ " _____ 20 ____ г.

Главный врач

_____ Н.Н.Каспирович

Председатель ПК

_____ О.А.Стахович