

Принят на конференции
учреждения здравоохранения
«Вороновская центральная
районная больница»
Протокол № 1 от «11» февраля
2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

учреждения здравоохранения
«Вороновская центральная районная
больница»
на 2025 – 2028 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем – Договор) заключен между работниками учреждения здравоохранения «Вороновская центральная районная больница», от имени которых выступает председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации учреждения здравоохранения «Вороновская центральная районная больница» Белорусского профсоюза работников здравоохранения (в дальнейшем – Профком) Бабына Максим Анатольевич, и учреждением здравоохранения «Вороновская центральная районная больница» (в дальнейшем – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Скорова Дмитрия Викторовича.

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

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

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников организации в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению Договора, а также его выполнению.

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

6. Настоящий Договор вступает в силу с " 11 " февраля 2025 г. (*с момента подписания Сторонами*) и действует по " 10 " февраля 2028 г. (*до заключения нового коллективного договора, но не более шести месяцев после окончания срока его действия*) (ст.367 ТК РБ).

С согласия сторон действие коллективного договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия коллективного договора оформляется дополнительным

Главный врач
Д.В. Скоров

Председатель профкома
М.А. Бабына

соглашением к нему.

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

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

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

9. Коллективный договор распространяется на Нанимателя (руководителя организации) и работников, от имени которых он заключен, а также на освобожденных профсоюзных работников – членов профсоюза.

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

Положения Договора, предусматривающие дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии, компенсации, выплаты социального характера, распространяются на работников, от имени которых Договор не заключался (впервые принятых, работников, не являющихся членами профсоюза, а также утративших профсоюзное членство и др.), при условии, что такие работники выразят письменное согласие, а Стороны примут совместное решение о распространении на них действия таких положений Договора (приложение 1).

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

Работники организации, не являющиеся членами профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемых профсоюзной организацией.

10. Стороны обязуются:

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

- равноправия Сторон;
- соблюдения норм законодательства;
- полномочности принятия обязательств;

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

- добровольности принятия обязательств;
- учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;
- обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

- отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- взаимного информирования Сторон об изменении ситуации;

10.2. создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля за его выполнением (состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) нанимателя из равного представительства Сторон, представители от профсоюза включаются в состав комиссии на основании протокола заседания Профкома);

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

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

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

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

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

ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Наниматель обязуется:

13. Добиваться:

улучшения благосостояния работников организации, повышения жизненного уровня, роста заработной платы в организации;

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

Главный врач
Д.В. Скоров

Председатель профкома
М.А. Бабына

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

15. Вопросы нормирования труда (разработка новых норм труда, пересмотр ранее действующих) решать в установленном порядке с участием Профсоюза; изменение норм труда (выработки), которое ухудшает условия труда работника, производить 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. (*П. 6.5 Тарифного соглашения*).

16. Все вопросы установления и изменения форм, систем и размеров оплаты труда, в том числе стимулирующие (надбавки, премии, бонусы и иные выплаты) и компенсирующие (доплаты, иные выплаты), а также вознаграждение, оказание материальной помощи согласовывать с Профкомом.

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

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

19. Выплату заработной платы работающим производить не реже двух раз в месяц (*статья 73 Трудового кодекса Республики Беларусь*): за первую половину текущего месяца 22 числа и окончательный расчет за предыдущий месяц 12 числа.

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

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

21. Средний заработок за время трудового отпуска выплачивать не позднее, чем за два дня до начала отпуска (*статья 176 Трудового кодекса Республики Беларусь*), 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 среднего заработка за время отпуска, начало трудового отпуска по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года и

Главный врач
Д.В. Скоров

Председатель профкома
М.А. Бабына

работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя.

22. Производить исчисление среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска, оплаты по листкам нетрудоспособности, оплаты за время нахождения на курсах повышения квалификации производить в соответствии с законодательством.

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

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

24. Излишне выплаченную работнику нанимателем заработную плату, в том числе при неправильном применении закона, не взыскивать с работника, за исключением случаев счетной ошибки.

25. Оплату труда работников производить в соответствии с Положением об установлении надбавки за сложность и напряженность труда учреждения здравоохранения «Вороновская центральная районная больница» как неотъемлемой части коллективного договора, включая установление стимулирующих и компенсирующих выплат и т.п. (*Приложение №2*).

Оклады медицинским работникам, занятым оказанием медицинской помощи сверх продолжительности рабочего времени, другим работникам, работающим по совместительству, устанавливаются отдельными строками по каждой должности (профессии) в соответствующем структурном подразделении с учетом объема их работы.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения, а также заместителей руководителей с производной должностью «главный» устанавливаются до 3 процентов ниже окладов, установленных соответствующим руководителям.

Оплату работы по оказанию медицинской помощи, выполняемой медицинскими работниками сверх продолжительности рабочего времени, осуществлять за счет средств, предусмотренных на оплату труда, за фактически отработанное время, на основании табеля учета рабочего времени и действующих условий оплаты труда:

- в дни работы по графику – в одинарном размере;
- в дни работы по графику, в установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, – согласно требованиям статьи 69 Трудового кодекса Республики Беларусь;
- в дни работы, являющиеся по графику работы выходными при

Главный врач
Д.В. Скоров

Председатель профкома
М.А. Бабына

сверх продолжительности рабочего времени, – согласно требованиям статьи 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

При оказании медицинской помощи в ночное время в соответствии со статьей 70 трудового кодекса Республики Беларусь осуществляется доплата за работу в ночное время или ночную смену. Согласно утвержденного перечня рабочих мест (должностей, профессий), по которым устанавливается доплата за работу в ночное время или в ночную смену (приложение 3), размер доплаты за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов) устанавливается от часового оклада работника:

- 60 процентов – работникам учреждения, осуществляющим экстренную и неотложную медицинскую помощь;
- 50 процентов – медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь пациентам, нуждающимся в постоянном круглосуточном наблюдении;
- 35 процентов – иным работникам.

К работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, не допускаются:

- беременные женщины;
- работники моложе восемнадцати лет.

Инвалиды, при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации инвалидов, а также женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия.

В учреждении определить положением порядок и условия, размер установления надбавки за сложность и напряженность работы (Приложение №2).

Работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест осуществляется доплата. В соответствии со статьей 62 Трудового кодекса Республики Беларусь определяется перечень рабочих мест (должностей, профессий), по которым устанавливается доплата. Размер доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется в зависимости от класса и степени вредности этих условий труда, установленных при аттестации в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций (приложение 5).

Право на компенсацию в виде оплаты труда в повышенном размере путем установления доплат имеют работники, занятые полный рабочий день на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

Главный врач
Д.В. Скоров

Председатель профкома
М.А. Бабына

подтвержденными результатами аттестации рабочих мест по условиям труда. При этом указанная компенсация предоставляется работникам за дни занятости выполнением этих работ в течение не менее 80 процентов ежедневной продолжительности работы (смены), установленной в соответствии с законодательством.

Работникам, которым в соответствии с актами законодательства установлена повышенная оплата труда за особый характер работ, доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест не устанавливается.

При суммированном учете рабочего времени сумма часов фактически отработанного времени во вредных и (или) опасных условиях труда за учетный период, за который работникам предоставляется доплата, не должна превышать нормы часов, установленной графиком работы (сменности) на этот период. Работники, работающие по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, имеют право на компенсацию в виде оплаты труда в повышенном размере в дни, отработанные ими во вредных и (или) опасных условиях труда полный рабочий день продолжительностью, установленной нанимателем для данной профессии (должности) в соответствии с законодательством.

Доплаты за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зон обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией, устанавливаются в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по должности служащего (профессии рабочего), по которой производится совмещение, расширение зон обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности.

Конкретный размер доплаты устанавливается нанимателем.

Доплаты, предусмотренные частью первой настоящего пункта, не устанавливаются в случаях, когда работа по другой должности служащего (профессии рабочего) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей инструкцией).

В бюджетных организациях с небольшим количеством автомобилей, где нет необходимости содержать специальный штат ремонтных и обслуживающих рабочих, водители автомобилей полностью осуществляют работы по ремонту и техническому обслуживанию автомобилей в свое рабочее время, оплата труда за время выполнения этих работ производится по условиям, установленным для водителей автомобилей.

26. Установить порядок стимулирования (морального и

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

материального) наставников молодежи в соответствии с нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения Республики Беларусь (Приложение №2 к Договору).

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

26.1. За стаж работы в бюджетной организации.

В стаж работы засчитываются периоды работы в бюджетных организациях Республики Беларусь независимо от их ведомственной подчиненности. Периоды работы, подлежащие зачету в стаж работы в бюджетных организациях, суммируются независимо от сроков перерыва в работе. Стаж работы в бюджетных организациях исчисляется в годах, месяцах и днях.

Установление надбавки за стаж работы производится в размерах от базовой ставки при стаже работы:

- до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- от 15 лет и выше – 30 процентов.

Надбавки за стаж работы устанавливаются работникам по основной ставке, занятым оказанием медицинской помощи сверх продолжительности рабочего времени, работающим по совместительству с учетом объема их работы.

Выплата надбавки за стаж работы в бюджетных организациях работникам с неполным рабочим временем производится пропорционально отработанному времени (при повременной форме оплаты труда) или в зависимости от выработки (при сдельной форме оплаты труда).

Устанавливать надбавку в размере не менее 30 процентов оклада, а при заключении контракта с молодым специалистом, принимаемым на работу, устанавливать надбавку в максимально возможном размере и предоставлять работникам дополнительный поощрительный отпуск не менее 1 календарного дня, а молодым специалистам (с высшим медицинским образованием и средним специальным медицинским образованием) продолжительностью 3 календарных дней с сохранением среднего заработка после обязательного срока отработки при продлении контракта сроком на 5 (пять) лет в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса Республики Беларусь.

Размер надбавки устанавливается (изменяется) в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

26.2. Надбавка за специфику работы в сфере здравоохранения устанавливается:

Медицинским и фармацевтическим работникам (включая руководителей) в следующих размерах от оклада:

- без квалификационной категории – 5 процентов;
- со второй квалификационной категорией – 15 процентов;
- с первой квалификационной категорией – 20 процентов;
- с высшей квалификационной категорией – 30 процентов;

Медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях:

- врачам общей практики, врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым – 110 процентов оклада;

- врачам-специалистам, за исключением указанных в абзаце выше – 50 процентов оклада;

- медицинским сестрам участковым, помощникам врача по амбулаторно-поликлинической помощи, медицинским сестрам общей практики, фельдшерам, медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием фельдшерско-акушерских пунктов, в том числе принятым на должность с применением производного наименования «старший», – 90 процентов оклада;

- медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием, за исключением указанных в абзаце выше – 50 процентов оклада;

Медицинским работникам, оказывающим скорую медицинскую помощь:

- медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием, выезжающим по вызову самостоятельно без врачей, – 70 процентов оклада;

- медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием выездных бригад, за исключением указанных в абзаце выше – 60 процентов оклада;

- прочим медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием – 50 процентов оклада;

Врачам-специалистам, должности которых относятся к хирургическому профилю специальности (приложение 6):

- оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях – 25 процентов оклада;

- оказывающим медицинскую помощь в стационарных условиях – 40 процентов оклада;

- врачам-интернам - 25 процентов оклада.

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

Медицинским работникам, осуществляющим дежурства на дому – 50 процентов оклада. Под дежурством на дому понимается пребывание дома в ожидании вызова на работу для оказания экстренной, неотложной медицинской помощи с согласия медицинского работника. Привлечение к дежурству на дому осуществляется в соответствии с приказом главного врача (приказ Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 12.09.2019 г. №1095 «Об особенностях режима и учета рабочего времени в государственных организациях здравоохранения при осуществлении медицинскими работниками дежурств на дому»).

Надбавка за дежурства на дому в выходные и праздничные дни осуществляется в одинарном размере.

С момента вызова медицинского работника в организацию здравоохранения для оказания медицинской помощи оплата производится в соответствии с действующим законодательством с учетом надбавки за стаж работы в бюджетной организации, надбавки в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса Республики Беларусь, а также с учетом стимулирующих надбавок и компенсирующих доплат, определенных в соответствии действующими условиями оплаты труда по данной должности за фактически отработанное время.

Если вызов в организацию здравоохранения для оказания медицинской помощи осуществлялся в ночное время, оплата производится с учетом доплат за работу в ночное время.

Одному работнику надбавки за специфику работы в сфере здравоохранения могут устанавливаться по двум и более основаниям.

26.3. Надбавка за работу в сфере здравоохранения устанавливается:

- врачам-специалистам отделения анестезиологии и реанимации, интенсивной терапии и реанимации - 300 процентов оклада;

- врачам-специалистам приемного отделения: - 235 процентов оклада;

- врачам общей практики, врачам-педиатрам участковым, врачам-терапевтам участковым - 235 процентов оклада;

- врачам-специалистам — 185 процентов оклада;

Надбавка за работу в сфере здравоохранения медработникам со средним специальным образованием отделения анестезиологии и реанимации, интенсивной терапии и реанимации с 1 марта 2025 года составит 130% оклада, с 1 сентября – 140%, с 1 декабря – 155%.

Работникам приемного отделения с 1 марта надбавка составит 110% оклада, с 1 сентября – 120%, с 1 декабря – 135%.

Медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием выездных бригад надбавки с 1 марта установлены в 120% оклада, с 1 сентября – 130%, с 1 декабря – 145%. Фельдшерам выездных

Главный врач
Д.В. Скоров

Председатель профкома
М.А. Бабына

бригад, выезжающим по вызову самостоятельно без врачей, с 1 марта – 170%, с 1 сентября – 180%, с 1 декабря – 195%.

Участковым медицинским сестрам, братьям, помощникам врача по амбулаторно-поликлинической помощи территориальных участков, медицинским сестрам и братьям общей практики, фельдшерам, медработникам со средним специальным образованием фельдшерско-акушерских пунктов, в том числе принятым на должность служащего с применением производного наименования «старший» надбавка с 1 марта составит 110% оклада, с 1 сентября – 120%, с 1 декабря – 135%.

Медработникам со средним специальным медицинским образованием, главной медицинской сестре, главному медицинскому брату с 1 марта надбавка установлена в размере 95% оклада, с 1 сентября – 105%, с 1 декабря – 120%.

26.4. За применение (участие в применении) новых, сложных и уникальных методов оказания медицинской помощи:

За оказание высокотехнологичной медицинской помощи врачам-специалистам согласно приложению 1 к инструкции о порядке осуществления и размерах стимулирующих и компенсирующих выплат медицинским, фармацевтическим работникам, а также служащим, занятым в здравоохранении и фармацевтической деятельностью, бюджетных организаций независимо от их ведомственной подчиненности, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 №52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельностью» (далее Инструкция):

- без квалификационной категории – 45 процентов оклада;
- имеющим вторую квалификационную категорию – 65 процентов оклада;
- имеющим первую квалификационную категорию – 115 процентов оклада;
- имеющим высшую квалификационную категорию – 135 процентов оклада.

За осуществление интенсивной терапии пациентов после оказания высокотехнологичной медицинской помощи врачам-специалистам:

- без квалификационной категории – 40 процентов оклада;
- имеющим вторую квалификационную категорию – 60 процентов оклада;
- имеющим первую квалификационную категорию – 105 процентов оклада;
- имеющим высшую квалификационную категорию – 120 процентов оклада.

Главный врач
Д.В. Скоров

Председатель профкома
М.А. Бабына

оклада.

За выполнение сложных медицинских вмешательств врачам-специалистам:

- без квалификационной категории – 20 процентов оклада;
- имеющим вторую квалификационную категорию – 40 процентов оклада;
- имеющим первую квалификационную категорию – 90 процентов оклада;
- имеющим высшую квалификационную категорию – 110 процентов оклада.

26.5. За осуществление интенсивной терапии пациентов после выполнения сложных медицинских вмешательств врачам-специалистам:

- без квалификационной категории – 10 процентов оклада;
- имеющим вторую квалификационную категорию – 30 процентов оклада;
- имеющим первую квалификационную категорию – 80 процентов оклада;
- имеющим высшую квалификационную категорию – 100 процентов оклада.

За участие в оказании высокотехнологичной медицинской помощи, выполнение анестезиологического пособия при ее оказании, проведение интенсивной терапии пациентов после указанной медицинской помощи медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием – 110 процентов оклада.

За участие в осуществлении сложных медицинских вмешательств, в выполнении анестезиологического пособия при их осуществлении, в проведении интенсивной терапии пациентов после таких вмешательств медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием – 90 процентов оклада.

26.6. Надбавка молодым специалистам, молодым рабочим устанавливается:

- выпускникам, получившим высшее, среднее специальное и профессионально-техническое образование, место работы которым предоставлено путем распределения, направления на работу в бюджетные организации – в размере 20 процентов оклада;
- выпускникам, получившим высшее медицинское образование, работающим по направлению учреждений образования (после прохождения интернатуры) в бюджетных организациях – в размере 30 процентов оклада;
- выпускникам, получившим высшее образование, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи – в размере 50

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

процентов оклада.

26.7. Надбавка за особенности профессиональной деятельности устанавливается:

- работникам Радунской участковой больницы, коек сестринского ухода терапевтического отделения Вороновской ЦРБ, более 50 процентов пациентов которых являются инвалидами – в размере 20 процентов оклада. Численность инвалидов, которым оказана медицинская помощь, определяется на основании данных первичных медицинских документов;

- водителям специальных автомобилей, функциональным назначением которых являются обеспечение оказания медицинской, в том числе скорой медицинской, помощи и проведение санитарно-противоэпидемических мероприятий – в размере 20 процентов оклада;

- работникам с высшим немедицинским образованием (психологам, инструкторам-методистам физической реабилитации) – в размере 150 процентов оклада.

- врачу-реабилитологу – в размере 50 процентов оклада.

- медицинским работникам, завершившим лечение пациентов с туберкулезом под непосредственным наблюдением в амбулаторных условиях с результатом «Излечен» или «Лечение завершено» – в размере 50 процентов оклада однократно за каждого пациента, но не более 100 процентов оклада.

- рабочим бюджетных организаций в зависимости от разряда работы:

- 1-й разряд работы — 90 процентов базовой ставки;

- 2-й разряд работы — 80 процентов базовой ставки;

- 3-й разряд работы — 75 процентов базовой ставки;

- 4-й разряд работы — 70 процентов базовой ставки;

- 5-й разряд работы — 65 процентов базовой ставки;

- 6-й разряд работы — 60 процентов базовой ставки.

26.8. Размеры надбавки могут быть снижены при невыполнении следующих критериев:

- невыполнение плановых показателей;

- низкое качество работы;

- низкая исполнительская дисциплина, в том числе отмеченных в приказах главного врача;

- нарушение трудовой дисциплины;

- за нарушение норм санитарно-технического состояния, правил противопожарной безопасности и охраны труда по причинам, зависящим от руководителей, специалистов и служащих;

- за несвоевременное и некачественное представление отчетных данных и оперативной информации.

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

- при установлении фактов предоставления недостоверной информации в вышестоящий орган управления обеспечить их рассмотрение на заседании комиссии, в части депремирования и (или) лишения надбавки за сложность и напряженность работы в течение не менее 6 месяцев в отношении лица, допустившего предоставление недостоверной информации в вышестоящий орган управления.

Размеры надбавки могут быть увеличены при наличии следующих повышающих критериев:

- за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, потребовавшие решения принципиально новых задач, применения новаторских подходов, форм и методов работы;

- применение в работе передового опыта, новых авторских разработок и методик профилактики, диагностики и лечения заболеваний;

- разработка, внедрение и распространение наиболее эффективных форм и методов лечебно-диагностического процесса;

- активное участие в научно-практической, методической и экспериментальной работе;

- участие в работе, способствующей развитию и обновлению материально-технической базы учреждения;

- за выполнение особо важных (срочных) работ, в том числе не предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией работника.

26.9. Для обеспечения социальной поддержки молодых специалистов, а также выпускников, направленных на работу устанавливать им дополнительную надбавку за сложность и напряженность работы в размере 10 процентов оклада, а закончившим учебное заведение с отличием - 30 процентов.

26.10. Надбавка за сложность и напряженность работы, надбавка за обеспечение показателей деятельности учреждения устанавливается главному врачу ежемесячно на основании приказа главного управления здравоохранения Гродненского областного исполнительного комитета, в процентах от оклада.

Одному работнику стимулирующие выплаты в соответствии с настоящим разделом могут устанавливаться по двум и более основаниям.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам, как по основной должности, так и по должности, занимаемой работником на условиях совместительства, а также при работе сверх продолжительности рабочего времени.

27. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды

Главный врач
Д.В. Скоров

Председатель профкома
М.А. Бабына

компенсирующих выплат:

27.1. Доплата за реализацию организационно-распорядительной функции устанавливается в следующих размерах:

- врачам-специалистам, являющимся руководителями структурных подразделений учреждения с числом должностей врачей-специалистов:

до 2,75 включительно, – 20 процентов базовой ставки;

от 3 до 5,75 включительно (в отделениях, оказывающих стационарную медицинскую помощь, – от 1 до 5,75 включительно), – 25 процентов базовой ставки;

от 6 до 11,75 включительно, – 30 процентов базовой ставки;

от 12 и выше, – 35 процентов базовой ставки.

27.2. Врачам-специалистам, являющимся председателями врачебно-консультационных комиссий – 15 процентов базовой ставки.

27.3. Врачам-специалистам, являющимся руководителями:

- врачей-интернов при численности до 4 человек включительно – 45 процентов базовой ставки, от 5 до 7 человек включительно – 85 процентов базовой ставки, от 8 до 10 человек включительно – 130 процентов базовой ставки.

27.4. Медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием, являющимся руководителями больниц сестринского ухода, фельдшерско-акушерскими пунктами – 45 процентов базовой ставки.

27.5. медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием, принятым на должности с применением производного наименования «старший» – 15 процентов базовой ставки.

27.6. Доплата за работу в сельской местности устанавливается руководителям и специалистам фельдшерско-акушерских пунктов, амбулаторий врача общей практики, участковых больниц, больниц сестринского ухода, расположенных в сельской местности, в размере 40 процентов базовой ставки;

руководителям и специалистам, не указанным в абзаце первом настоящего подпункта, место постоянной работы которых расположено в сельской местности, в размере 20 процентов базовой ставки.

Под сельской местностью понимается территория, входящая в пространственные пределы сельсоветов, за исключением территорий поселков городского типа и городов районного подчинения.

27.8. Доплата за особый характер труда устанавливается в размерах от базовой ставки.

Перечень работников структурных подразделений, палат, кабинетов, которым устанавливается доплата за особый характер труда, конкретный размер определяется на основании перечня, утверждаемого главным

Главный врач
Д.В. Скоров

Председатель профкома
М.А. Бабына

врачом и согласованного с профсоюзным комитетом (приложение 7).

К работникам, которым устанавливается доплата за особый характер труда, относятся медицинские работники, включая руководителей, руководителей структурных подразделений, старших медицинских сестер (фельдшеров), а также другие работники, обслуживающие пациентов.

Под обслуживанием пациентов понимается выполнение работниками (психологами, санитарками, сестрами-хозяйками, рабочими всех специальностей и др.) своих должностных обязанностей по обеспечению оказания медицинской помощи и функционирования учреждения (структурных подразделений) в зоне воздействия вредных факторов и (или) сопровождающееся контактом с пациентами, их биологическими материалами, продуктами жизнедеятельности.

Работникам, которым установлена доплата за особый характер труда, доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, не устанавливается.

Доплаты за особый характер труда, устанавливаемые работнику по нескольким основаниям, суммируются.

Одному работнику компенсирующие выплаты в соответствии с настоящим разделом могут устанавливаться по двум и более основаниям.

Компенсирующие выплаты устанавливаются работникам как по основной должности, так и по должности, занимаемой работником на условиях совместительства, а также при работе сверх продолжительности рабочего времени.

28. Порядок и условия премирования работников учреждения здравоохранения определяется положением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора (Приложение №8).

29. Оказание материальной помощи осуществлять в соответствии с Положением об оказании материальной помощи (Приложение №9 к Договору).

30. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением (Приложение №10).

31. Направлять в установленном порядке не менее 50 процентов внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации на:

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

- дополнительное премирование работников бюджетных организаций;

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

- осуществление выплат семьям умерших работников;
- удешевление стоимости путевок в оздоровительные, спортивно-оздоровительные лагеря с круглосуточным пребыванием детям работников;
- финансирование расходов по организации спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных, культурных и иных мероприятий и (или) участию в них (в т.ч. отчисление нанимателями денежных средств профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, оздоровления и реабилитации работников, возрождения национальной культуры, проведения туристско-экскурсионных мероприятий, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения (*пункт 21.22. Тарифного соглашения*)).

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

33. При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему на день увольнения (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), производить не позднее дня увольнения.

При невыплате по вине Нанимателя за каждый день задержки выплачивать средний заработок (*статьи 77, 78 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

В случае спора о размерах выплат, причитающихся работнику при увольнении, наниматель обязан в указанный в части первой настоящего пункта срок выплатить неоспариваемую сумму.

В случае невыплаты по вине нанимателя в сроки, установленные частью первой статьи 77 ТК, причитающихся при увольнении сумм выплат работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчёте денежным суммам.

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

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

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

организаций) (п.5.2. Тарифного соглашения).

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

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

Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника. Без согласия работника привлечение к сверхурочным работам допускается только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 121 Трудового кодекса Республики Беларусь. Сверхурочные работы не должны превышать максимальных размеров, установленных законодательством.

В государственные праздники и праздничные дни допускается работа, вызванная необходимостью постоянного непрерывного обслуживания населения, которая планируется заранее в графике работ (сменности) в счет месячной нормы рабочего времени (статья 147 Трудового кодекса Республики Беларусь). Привлечение к работе в государственные праздники, праздничные дни осуществляется согласно утвержденного в учреждении перечня рабочих мест (должностей, профессий) (приложение 4).

За каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные (ч. 1 ст. 69 Трудового кодекса Республики Беларусь) и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата в размере 100 процентов часового оклада работника.

За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время).

Если работа в государственные праздники и праздничные дни (ч. 1 ст. 147 Трудового кодекса Республики Беларусь) выполнялась сверх продолжительности рабочего времени, работнику по его желанию, помимо доплаты, предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха.

38. Производить оплату труда при простое не по вине работника (временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, электроэнергии и т.д.) в размере 100 % тарифной ставки

Главный врач
Д.В. Скоров

Председатель профкома
М.А. Бабына

(тарифного оклада), оклада за весь период отсутствия работы.

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

40. Привлекать Профком к:

40.1. установлению работникам стимулирующих выплат;

40.2. участию в работе комиссии по составлению списков окладов работников, стимулирующих и компенсирующих выплат;

40.3. участию в работе аттестационной комиссии;

40.4. участию в работе премиальной комиссии;

40.5. участию в комиссии по оказанию материальной помощи;

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

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

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

41. Наниматель совместно с Профсоюзом обязуется:

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

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

41.3. в случае невозможности реализации в срок норм и договоренностей, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством, но определенных Договором, по причинам экономического, производственного, организационного характера, порядок исполнения положений коллективного договора рассматривается на совместном заседании Профкома и администрации (*п. 21.46. Тарифного соглашения*).

41.4. Установить ограничение материальной ответственности работника за ущерб, причиненный нанимателю по его вине в размере не более 3 (трех) среднемесячных заработных плат, за исключением случаев, предусмотренных статьей 404 Трудового кодекса Республики Беларусь

42. Профком обязуется:

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

Главный врач
Д.В. Скоров

Председатель профкома
М.А. Бабына

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

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

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Наниматель обязуется:

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

44. В случаях необходимости обоснованной ликвидации или реорганизации организации (упразднения структурных подразделений), влекущих за собой сокращение численности или штата работников, ухудшение условий труда, предварительно уведомлять об этом профсоюзные органы и работников – членов профсоюза не позднее, чем за 3 (три) месяца до вступления в силу соответствующего приказа (решения), и совместно с профсоюзной организацией разрабатывать мероприятия по соблюдению прав и интересов высвобождаемых работников, которые предусматривают:

44.1. гарантии выплат и компенсации;

44.2. перевод на вакансии;

44.3. переподготовка по новым специальностям;

44.4. другие социальные гарантии, предусмотренные договором.

45. При оптимизации численности работников принять следующие упреждающие меры:

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

45.2. не принимать новых работников;

45.3. провести переводы и перемещения намеченных к увольнению работников;

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

Главный врач
Д.В. Скоров

Председатель профкома
М.А. Бабына

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

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

47. Предоставлять преимущественное право (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников, не допускающим нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины:

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

47.2. воспитывающим детей-инвалидов;

47.3. участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

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

47.5. инвалидам;

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

47.7. имеющим троих и более детей;

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

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

47.10. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

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

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

47.13. женщинам, мужа которых призваны на срочную военную службу;

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

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

47.15. лицам, избранным в состав профсоюзных органов;

47.16. членам комиссии по трудовым спорам.

48. Предоставлять работнику по его ходатайству один свободный от работы день в неделю с сохранением среднего заработка для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей во время действия срока предупреждения при сокращении численности или ликвидации организации, а в связи с истечением срока действия контракта и отказом нанимателя продлить трудовые отношения – не менее одного рабочего дня в неделю без сохранения заработной платы.

49. Сохранять за работниками право на пользование учреждениями дошкольного образования и детскими оздоровительными лагерями (при их наличии), медицинским обслуживанием, а также право состоять в очереди нуждающихся в улучшении жилищных условий при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников до даты трудоустройства в другую организацию, но не более года.

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

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

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

53. Гарантировать работникам, получившим предупреждение о предстоящем их высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников, условия и оплату труда наравне с другими работниками в соответствии с законодательством.

54. Не допускать расторжение трудового договора по инициативе нанимателя:

1) в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42 ТК) и в случаях, предусмотренных пунктами 3–5 статьи 42 ТК, – с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте до трех лет;

2) в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42 ТК) и в случае, предусмотренном пунктом 5 статьи 42

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

ТК, – с одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте от трех до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет).

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

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

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

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

58. Осуществлять заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. Не допускать увольнение работника по п. 5 ст. 35 ТК при отсутствии вышеуказанных причин.

59. При заключении с работником контракта устанавливать надбавку в размере не менее 30 процентов оклада и предоставлять дополнительный поощрительный отпуск не менее 1 календарного дня.

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

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

62. Производить обсуждение содержания контракта (изменений и дополнений к контракту) работника - члена профсоюза с участием представителя профсоюзного комитета (по желанию работника).

63. При вручении работнику - члену профсоюза уведомления о намерении нанимателя перевести его на контрактную форму найма,

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

предоставлять работнику за месяц проект контракта, предлагаемого для заключения.

64. Осуществлять заключение (продление) контрактов с работниками:

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

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

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

66. Осуществлять продление контракта по соглашению сторон с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, на срок до истечения максимального срока действия контракта.

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

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

67. Осуществлять продление (заключение нового) контракта с матерью (мачехой), (отцом (отчимом), воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительном (более месяца) пребыванием в больничной организации здравоохранения и другими причинами, усыновителем (удочерителем), опекуном ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (-щим) нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, на максимальный срок.

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

68. Осуществлять заключение контрактов с матерями (мачехами) или отцами (отчимами), усыновителями (удочерителями), опекунами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет, на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

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

69. Осуществлять заключение (продление) контрактов с работниками, избранными на выборные профсоюзные должности, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, не менее чем на срок их избрания на должность.

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

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

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

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

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

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

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

74.2. избрание на выборную должность;

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

74.4. выход на пенсию;

74.5. добровольное поступление на военную службу по контракту;

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

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

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

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

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

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

77. Выплачивать выходное пособие работнику, не имеющему неснятого (непогашенного) в установленном порядке дисциплинарного взыскания, при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта в случае, если такое решение принято нанимателем, в размере не менее двухнедельного среднего заработка (*подпункт 15.7 пункта 15 Областного соглашения*).

Главный врач
Д.В. Скоров

Председатель профкома
М.А. Бабына

78. Выплачивать минимальную компенсацию в размере трех среднемесячных заработков при досрочном расторжении контракта в связи с нарушением Нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, контракта (*статья 261⁵ Трудового кодекса Республики Беларусь*).

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

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

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

82. Профком обязуется:

- осуществлять общественный контроль за соблюдением нанимателем законодательства Республики Беларусь о труде;
- содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождаемых работников – членов профсоюза;
- не давать согласия на увольнение работников – членов профсоюза по инициативе нанимателя в связи с сокращением численности или штата работников, прежде чем нанимателем не будут предложены этим работникам на выбор все имеющиеся вакантные должности или предоставлена возможность переобучения;
- не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников – членов профсоюза вплоть до их трудоустройства с тем, чтобы они могли пользоваться социальными льготами, установленными в организации.

РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Наниматель обязуется:

83. Установить полную норму продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю (*ст. 112 Трудового кодекса Республики Беларусь*)

Главный врач
Д.В. Скоров

Председатель профкома
М.А. Бабына

следующим категориям работников: врачам-специалистам, являющимся руководителями организаций здравоохранения, медицинских научных организаций, санаторно-курортных и оздоровительных организаций, других организаций, которые наряду с основной деятельностью осуществляют медицинскую деятельность, обособленных подразделений организации:

- главным медицинским сестрам;
- медицинским сестрам-диетологам;
- зубным техникам;
- административно-управленческому персоналу;
- хозяйственно – обслуживающему персоналу;
- работникам гаража;
- кухонные работники;
- бухгалтерской, планово-экономической, кадровой службам;
- регистраторам;
- санитаркам.

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

- всем медицинским работникам которые не перечисляются в п.83.

85. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих не более 35 часов (*статья 113 Трудового кодекса Республики Беларусь*) согласно приложению. (Приложение 11).

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

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

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

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

Главный врач
Д.В. Скоров

Председатель профкома
М.А. Бабына

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

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

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

91. Установить по согласованию с Профкомом (*статья 124 Трудового кодекса Республики Беларусь*) пятидневную рабочую неделю категориям работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

92. Установить по согласованию с Профкомом шестидневную рабочую неделю категориям работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

93. Установить по согласованию с Профкомом продолжительность смены свыше 12 часов, но не более 24 часов для отдельных категорий работников с круглосуточным режимом работы, обеспечивающих и осуществляющих непрерывный процесс оказания медицинской помощи, круглосуточный уход за больными, а также осуществляющим охрану объектов. При применении перечня обеспечить соблюдение в среднем за учетный период установленной законодательством ежемесячной нормы продолжительности рабочего времени, за исключением водителей скорой медицинской помощи.

94. Установить по согласованию с Профкомом суммированный учет рабочего времени работникам со сменным режимом работы. Учётным периодом считать календарный месяц. Сумма часов рабочего времени за учётный период исчисляется по расчётному графику шестидневной рабочей недели с одним выходным днем в воскресенье, графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и в воскресенье и графику пятидневной рабочей недели с двумя рабочими субботама (*статья 126 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

- при ежедневной работе на 1,25 штатной единицы, работнику может устанавливаться пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями либо чередование шестидневной рабочей недели с пятидневной

95. Устанавливать режим гибкого рабочего времени по индивидуальным или коллективным просьбам, по согласованию с Профкомом, при условии, если это учитывает интересы организации и не приведет к осложнениям в работе организации работникам,

Главный врач
Д.В. Скоров

Председатель профкома
М.А. Бабына

воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (*статья 128 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

96. По соглашению между работником и Нанимателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя как при приёме на работу, так и в последствии.

97. Для работников, работающих неполное рабочее время, продолжительность работы в предпраздничный день будет сокращаться пропорционально продолжительности их рабочего времени.

98. Утвердить перечень работ, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, а также порядок и место приема пищи работниками, занятыми на этих работах (*статья 134 Трудового кодекса Республики Беларусь*) (Приложение 12).

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

100. Установить для работников, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования по направлению нанимателя, устанавливаются сокращенная рабочая неделя на один рабочий день или соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели) с оплатой не менее 50% среднего заработка.

101. Работникам, получающим среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, по направлению нанимателя предоставляются в качестве минимальных, гарантии, предусмотренные статьями 215, 216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

1) трудовые отпуска:

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

дополнительные отпуска:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда, дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными

Главный врач
Д.В. Скоров

Председатель профкома
М.А. Бабына

условиями труда и за особый характер работы (Приложение 11) (*статья 157 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

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

- дополнительные поощрительные отпуска молодым специалистам (с высшим медицинским образованием и средним специальным медицинским образованием) продолжительностью 3 календарных дней с сохранением среднего заработка после обязательного срока отработки при продлении контракта сроком на 5 (пять) лет в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса Республики Беларусь.

2) социальные отпуска:

по беременности и родам;

по уходу за детьми;

в связи с обучением более 30 (тридцати) дней календарного года (согласно справки-вызова на учебу), (ст.208, 211, 212, 214, 216, 219 ТК);

в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС (14 календарных дней) (ст.326 ТК);

по уважительным причинам личного и семейного характера без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника (ст.189, 190 ТК) до 60 календарных дней;

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

104. Очередность предоставления трудовых отпусков установить для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым по согласованию с Профкомом, который должен составляться на календарный год не позднее 05 января каждого года (*статья 168 Трудового кодекса Республики Беларусь*). Изменения графика допускаются в случае болезни работника, предоставления санаторно-курортной путёвки, взаимной договорённости между работниками и Нанимателем по согласованию с Профкомом, а также в случаях предусмотренных статьей 171 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

106. Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, отпусков, предоставляемых беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными

Главный врач
Д.В. Скоров

Председатель профкома
М.А. Бабына

условиями труда и за особый характер работы не допускается (*статья 161 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

107. Предусмотреть помимо перечисленных в пунктах 1 – 4¹ ст.164 Трудового кодекса Республики Беларусь периодов, которые приравниваются к фактически отработанному времени и включаются в рабочий год, другие периоды, не отвечающие условиям указанных пунктов, включаемые в рабочий год.

108. Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставлять не ранее, чем через шесть месяцев работы у нанимателя. До истечения шести месяцев работы, трудовые отпуска предоставляются работникам, предусмотренными *Статьей 166 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

109. При составлении графика трудовых отпусков запланировать отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное для него время категориям работников:

- супругам, работающим в одной организации, по их заявлению одновременно;

- одиноким матерям, не состоящим в браке, разведенным женщинам, имеющим одного или более ребенка до 14 лет;

- работникам, получившим увечье на производстве или профессиональное заболевание;

- при наличии путевки на санаторно-курортное лечение, а если он использован – отпуск без сохранения заработной платы;

- предоставлять женщинам право ухода в отпуск за два месяца до отпуска по беременности и родам с оплатой по среднему заработку при наличии медицинского заключения необходимости перевода на более легкий труд и невозможности нанимателя предоставить такую работу;

- работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет.

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

111. Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен (*в случаях, указанных в пунктах 1-5 части первой статьи 171 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

112. При отзыве работника с его согласия из трудового отпуска, неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется (компенсируется в денежной форме) работнику в соответствии с его желанием. Не допускается отзыв из отпуска работников моложе 18 лет и

Главный врач
Д.В. Скоров

Председатель профкома
М.А. Бабына

работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.174 ТК).

Перечень профессий (должностей), подлежащих замещению при уходе работников в отпуск (на курсы повышения квалификации, переподготовку работников) указано в Приложении 13 к Договору.

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

114. Предоставлять социальные отпуска по семейно-бытовым и другим уважительным причинам:

114.1. до 14 календарных дней без сохранения заработной платы:
отцу (отчиму) при рождении ребенка;
женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;
инвалидам, работающим на специализированных рабочих местах;
иным работникам (определить дополнительно перечень таких работников) (*статья 189 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

114.2. до 30 календарных дней без сохранения заработной платы:
по семейно-бытовым причинам;
для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников;

114.3. до 3 календарных дней в случаях:
при смерти близкого родственника (родители, муж (жена), дети) – 3 дня без сохранения заработной платы,
при рождении детей – 3 дня без сохранения заработной платы,
при бракосочетании – 3 дня без сохранения заработной платы.
смерти близких родственников (членов семьи)
при вступлении в брак детей, братьев, сестер;
в первый день учебного года для родителей, чьи дети идут в 1 класс школы;

при переезде на новое место жительства.

(*часть 2 статьи 190 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

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

116. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку,

Главный врач
Д.В. Скоров

Председатель профкома
М.А. Бабына

условия для совмещения работы с обучением и предоставить гарантии, установленные статьями 220, 220¹ Трудового кодекса Республики Беларусь).

Наниматель может осуществлять правовые действия в отношении работников (ознакомление с документами, направление уведомлений, получение согласия от работника и иное) не только в письменной форме, но и в электронном виде.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ, ГАРАНТИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ

Наниматель обязуется:

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

117.1. в случае использования беременными женщинами ежегодного отпуска перед отпуском по беременности и родам по ее личному заявлению предоставлять дополнительно отпуск до 3 календарных дней без сохранения заработной платы;

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

117.3. 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 дневного заработка или по согласованию с нанимателем, если это не препятствует нормальной деятельности организации, установленная продолжительность ежедневной работы (смены) сокращается на один час с сохранением заработной платы в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

117.4. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере 1/3

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

среднедневного заработка при условии отсутствия дисциплинарного взыскания (замечания 3 месяца, выговора 6 месяцев), листков временной нетрудоспособности, отпусков без сохранения заработной платы в течении последних 30 календарных дней и сохранения непрерывности производственного (лечебного) процесса;

Право на дополнительные свободные дни может быть использовано матерью (мачехой), отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

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

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

117.6. женщинам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 16 лет, предоставлять ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время (*пункт 21.11. Тарифного соглашения*);

117.7. работающим отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с ее длительным (более месяца) пребыванием в организации здравоохранения и другими причинами), одиноким родителям, а также опекунам (попечителям) детей соответствующего возраста предоставлять такие же гарантии, как и работающим женщинам-матерям (*статья 271 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

118. Меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в организации оказание материальной помощи в размере 1 (одной) базовой величины.

119. Содействовать первоочередному предоставлению бесплатной медицинской помощи в государственных учреждениях системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь работникам здравоохранения (в том числе бывшим работникам здравоохранения, вышедшим на пенсию) в рамках государственных минимальных социальных стандартов в области здравоохранения.

120. Принимая на работу студентов, учащихся, распространять на них в полной мере условия премирования и оказания материальной помощи, предусмотренные коллективным договором.

121. Осуществлять выплату заработной платы из расчета базовой ставки, но не менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для

Главный врач
Д.В. Скоров

Председатель профкома
М.А. Бабына

трудоспособного населения, в случае направления нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме получения образования работников, не имеющих квалификации (разряда) по профессии рабочего, необходимой организации, принятым на работу по данной профессии без указания разряда или с его указанием, в течение периода обучения.

122. Дополнительные гарантии и компенсации для работников с активной патриотической позицией, для создания условий для реализации их профессионального и творческого потенциала:

- возмещать расходы по проезду работникам, участвующим в рабочее время в качестве делегатов на съездах, пленумах, конференциях, созываемых профсоюзами, другими общественными объединениями;

- предоставлять отпуска без сохранения заработной платы работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ при получении среднего специального, высшего и послевузовского образования, продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса Республики Беларусь;

- предоставлять жилые помещения государственного жилищного фонда в первоочередном порядке;

- выделять на безвозмездной основе абонементы (билеты, путевки) для занятий спортом и туризмом (при наличии финансовой возможности),

- поощрять путевками на санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых,

- в качестве дополнительного основания для представления к поощрению (премирование, награждение грамотой, объявление благодарности, занесение на Доску почета, награждение ценным подарком) наличие у кандидата активной патриотической позиции, в том числе членства и участия в работе конструктивных общественных объединений.

123. Единовременной денежной выплатой или подарочным сертификатом награждаются члены профсоюза, профсоюзные активисты, состоящие на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации, за активную работу в профсоюзе, многолетний добросовестный труд, участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях и в связи с юбилейными датами из средств профсоюзного бюджета в следующих размерах:

- юбилярам в 40, 50 лет – в размере 2 базовых величин по решению профсоюзного комитета (на основании списка отдела кадров);

- при достижении пенсионного возраста - в размере 2-х базовых величин по решению профсоюзного комитета (на основании списка отдела кадров);

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

- проработавшего в учреждении 30 и более лет при условии увольнения с основного места работы - подарочный сертификат или другой подарок на сумму в размере до 2-х базовых величин по решению профсоюзного комитета.

124. Предоставлять уволенным после прохождения срочной военной службы, альтернативной службы и принятым на прежнее место работы единовременную материальную помощь в размере не менее одной минимальной заработной платы (ст.342 Трудового кодекса Республики Беларусь).

ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО. ПОСТАНОВКА НА УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ

Наниматель и профком обязуются:

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

126. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности работников жильем.

127. Ходатайствовать перед местными исполнительными и распорядительными органами об обеспечении работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, благоустроенным жильем, в т.ч. арендным, а также перед организациями, в хозяйственном введении или оперативном управлении которых находятся общежития, о выделении мест в общежитиях для работников организации.

128. Принимать меры по обеспечению выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу, благоустроенным жильем, местом в общежитиях.

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

130. Распределение жилой площади производить совместным решением в соответствии с действующим законодательством. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводить до сведения работников.

131. Первоочередное право на предоставление арендного жилья имеют работники предприятия, не имеющие жилых помещений в собственности (долей в праве общей собственности на жилые помещения) в населенном пункте по месту работы, из числа принятых, переведенных на работу в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами и переезжающих из другого населенного пункта.

132. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении одного и того же жилого помещения (жилых помещений) от работника,

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

претендующего на получение арендного жилья, рассматривается заявление, поданное первым. Другие заявления рассмотрению не подлежат.

133. Для предоставления арендного жилья в организации необходимо подать следующие документы:

- справка о занимаемом в данном населенном пункте жилым помещении, месте жительства и составе семьи;
- справки о находящихся в собственности гражданина и членов его семьи жилых помещениях в населенном пункте по месту работы;
- копии документа об образовании и трудового договора (контракта);
- справка с места работы, службы и о занимаемой должности;
- свидетельство о направлении на работу.

133. Решение о предоставлении арендного жилья принимается на совместном заседании Нанимателя (уполномоченных лиц), Профкома и общественной комиссии по жилищным вопросам. В случае, если работник, которому распределено арендное жилье, отказывается от заключения договора найма арендного жилья или уволен после распределения, но до заключения договора, то жилое помещение распределяется заново. При отказе работника от заключения договора найма арендного жилья после принятия решения о распределении ему арендного жилья, данное арендное жилье может быть предоставлено иному работнику, подавшему заявление на его предоставление.

134. Договор найма арендного жилья заключается на срок трудовых отношений и подлежит обязательной регистрации в местных исполнительных и распорядительных органах по месту нахождения жилого помещения.

135. Наниматели арендного жилья подлежат выселению из занимаемых жилых помещений со всеми проживающими с ними членами семьи и иными лицами без предоставления других жилых помещений в следующих случаях:

- истечение срока действия договора найма арендного жилья, кроме случаев, когда данный договор подлежит заключению на новый срок;
- наличие без уважительных причин задолженности по внесению платы за пользование арендным жильем и (или) жилищно-коммунальные услуги в размере двухмесячной платы за пользование арендным жильем и (или) жилищно-коммунальные услуги;
- прекращение трудовых (служебных) отношений с предприятием, если арендное жилье предоставлено в связи с характером трудовых (служебных) отношений;
- иные случаи, предусмотренные законодательными актами.

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Наниматель обязуется:

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

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

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

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

Обеспечить обязательное прохождение диспансерного осмотра работников УЗ «Вороновская ЦРБ» (1 раз в год перед отпуском).

Для прохождения диспансеризации работнику предоставляется дополнительный выходной:

- сотруднику до 40 лет – один день с сохранением заработной платы раз в три года,
- после 40 лет и до пенсионного возраста – один выходной в год с сохранением заработной платы.
- работникам 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 предоставить Нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации.

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

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

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

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

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

144. Предоставлять работникам компенсации по условиям труда, устанавливаемые по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (Приложение 5).

145. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением и (или) выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, необходимые средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами (Приложения 14, 15, 18).

146. Организовать выдачу работникам санитарной одежды в соответствии с установленными нормами, а также ее учет (Приложение 16, 19).

147. Обеспечивать молоком или равноценными пищевыми продуктами работников, занятых на работах с вредными веществами (Приложение 17).

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

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

150. Не допускать к работе, отстранять от работы в соответствующий день (смену) работника, не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда, не использующего средства индивидуальной защиты, не прошедшего

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

медицинский осмотр, в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

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

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

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

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

155. Своевременно информировать о несчастном случае на производстве главное управление здравоохранения Гродненского облисполкома.

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

157. Осуществлять выплату из средств нанимателя работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности. Данные выплаты распространяются и на работников, прекративших трудовые отношения.

Выплаты, связанные с гибелью работника на производстве, а также утратой профессиональной трудоспособности в результате несчастного случая на производстве, производятся, если вина нанимателя доказана в установленном порядке.

В случае установления обоюдной вины нанимателя и работника, в зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более чем на 25%.

Выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, единовременную материальную помощь в размере не менее 18 среднемесячных заработных

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

плат погибшего, а работнику, утратившему профессиональную трудоспособность – в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент утраты трудоспособности.

В случаях, когда не определена МРЭК степень утраты трудоспособности и при этом продолжительность временной нетрудоспособности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, составляет три и более месяца, выплачивать работнику единовременную материальную помощь не менее пяти среднемесячных заработных плат.

Указанные выплаты в организации, финансируемой или дотируемой из бюджета, осуществляются за счет внебюджетных средств.

В случае нахождения работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (умершего вследствие производственной травмы) или утратившего профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, все вышеперечисленные выплаты не производятся вне зависимости от наличия вины нанимателя.

Выплата сумм единовременной материальной помощи производится после получения материалов специального расследования – в случае гибели работника, а при получении трудового увечья – после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией проценты утраты трудоспособности, с учетом обстоятельств произошедшего.

В случае финансовых затруднений организации наниматель может принять решение о выплате единовременной материальной помощи в течение не более пяти лет со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях ежемесячно путем ее корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом на период задержки.

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

159. Признавать право работников на отказ от выполнения порученной работы, если условия труда по заключению органов контроля (надзора), уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства об охране труда, не соответствуют требованиям норм и правил по охране труда, представляют опасность для его жизни и

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

здоровья (до устранения этой опасности). Если наниматель не предоставил работнику на время простоя по этой причине другую работу, соответствующую его квалификации, сохранять за ним среднюю заработную плату на весь период простоя.

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

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

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

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

164. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 4 часов в неделю для осуществления ими общественного контроля за выполнением требований охраны труда, выполнением коллективного договора, участия в работе коллегиальных органов, комиссий, а также освобождать их от работы на время обучения и повышения квалификации с сохранением за эти периоды среднего заработка.

165. Обеспечить материальное поощрение общественных инспекторов по охране труда за их эффективную работу в размере 2 базовых величин ежегодно.

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

167. Обеспечить необходимые условия для организации питания работников путем:

- оборудования комнат приема пищи;
- обеспечения работников питьевой водой в достаточных количествах в условиях работы при повышенных температурах;
- определения и реализации совместных с профсоюзом решений по организации питания.

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

Главный врач
Д.В. Скоров

Председатель профкома
М.А. Бабына

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

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

- пропагандировать здоровый образ жизни, защиту здоровья человека.

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

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

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

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

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

Профком обязуется:

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

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

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

175. 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,

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

оказывать необходимую материальную помощь потерпевшим и членам семей погибших.

176. Сообщать в течение суток обо всех несчастных случаях, происшедших с работающими в организации вне зависимости от тяжести производственных травм в адрес главного управления здравоохранения Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организации Белорусского профсоюза работников здравоохранения. О групповом несчастном случае, несчастном случае, приведшем к тяжелой производственной травме, и несчастном случае со смертельным исходом информация предоставляется в течение одного рабочего дня после получения сообщения о несчастном случае.

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

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

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

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

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

МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОЗДОРОВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Наниматель обязуется:

182. Систематически анализировать заболеваемость работников с временной и стойкой утратой трудоспособности. Разработать и утвердить

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

план мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма.

183. Оказывать единовременную материальную помощь на витаминизацию и антианемическую терапию беременным женщинам, работающим в коллективе в размере 2 (двух) базовых величин.

184. 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

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

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

Производить компенсацию расходов на удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря с круглосуточным пребыванием (оставшейся стоимости за вычетом государственной дотации и родительской платы) в следующем порядке:

50 процентов - из средств нанимателя за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации либо за счет средств материальной помощи.

187. Обеспечивать оздоровление работников, получивших профессиональное заболевание.

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

189. С целью пропаганды и активизации здорового образа жизни среди работников организации здравоохранения, организации активного отдыха, привлечения внимания к вопросам развития физической культуры и спорта в трудовых коллективах, Стороны договорились:

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

- продолжить работу по совершенствованию физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы в организациях здравоохранения Гродненской области;

Профком обязуется:

190. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

191. Оказывать материальную помощь работникам, приобретающим путевки в санатории УП «Белпрофсоюзкурорт».

192. Производить компенсацию расходов работникам на удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря (за минусом родительской платы и государственной дотации):

- 50 процентов - из средств профсоюзного бюджета в соответствии с Положением о Фонде помощи первичной профсоюзной организации учреждения здравоохранения «Вороновская центральная районная больница» Белорусского профсоюза работников здравоохранения.

193. Заблаговременно изучать потребности членов профсоюза о нуждаемости их в санаторно-курортном лечении, оказывать помощь в приобретении путевки в профсоюзные здравницы с учетом установленной Федерацией профсоюзов Беларуси скидки в размере 25 процентов от стоимости.

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:

194. 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 военнотрудовым 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.

195. 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.

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

196. 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.

197. 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.

198. Не переводить молодого специалиста (молодого рабочего) на работу, не связанную с полученной специальностью и квалификацией.

199. Предоставлять в качестве минимальных гарантии, предусмотренные статьями 214, 215, 216, 220 Трудового кодекса Республики Беларусь, для работников, получающих среднее специальное и высшее образование, в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования.

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

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

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

203. Возмещать затраты по проезду к месту работы в сельскую местность и обратно медицинским работникам (молодым специалистам), проживающим в городах и приравненной к ним местности ежемесячно в размере 1 базовой величины при условии отработки в месяц не менее 50% рабочего времени из расчета средней стоимости проезда в обе стороны.

204. Производить единовременные выплаты для лиц, продолживших работать в организации после отработки обязательного срока по договорам целевой подготовки и заключивших контракт сроком не менее на три года с лицами, получившими высшее образование и не менее двух

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

лет с лицами, получившими среднее специальное образование в размере 10 базовых величин.

205. Профком обязуется:

205.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательных норм:

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

по охране труда и режиму рабочего времени молодежи;

по улучшению жилищных условий молодежи.

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

206. Наниматель и Профком обязуются:

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

206.2. Разработать и внедрить систему наставничества для молодых специалистов в соответствии с нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения Республики Беларусь. (*п.13.4, п. 21.5.1. Тарифного соглашения*).

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

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

206.5. Добиваться принятия мер по обеспечению молодых специалистов благоустроенным жильем.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА БЫВШИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны обязуются:

207. Обеспечить первоочередное предоставление бесплатной медицинской помощи бывшим работникам здравоохранения, вышедшим

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

на пенсию, в рамках государственных минимальных социальных стандартов в области здравоохранения.

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

КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

209. Наниматель обязуется:

209.1. 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 в размере не менее 0,15 процента от суммы внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

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

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

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

209.5. Осуществлять направление работников организации 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 том числе с сохранением среднего заработка.

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

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

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

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

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

211. Профком обязуется производить единовременную выплату участникам спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий:

- в размере 10 (десяти) белорусских рублей каждому участнику за день (районный уровень),

- в размере 20 (двадцати) белорусских рублей каждому участнику за день (областной, республиканский уровень).

212. Выдавать новогодние подарки в виде кондитерских изделий членам профсоюза, имеющих детей с рождения до 15 лет включительно из средств первичной профсоюзной организации на каждого ребенка исходя из финансовых возможностей.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Наниматель обязуется:

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

214. Финансировать расходы по организации спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных, культурных и иных мероприятий и (или) участию в них (в том числе осуществления отчислений профсоюзным организациям средств на указанные цели).

215. Обеспечивать безналичное удержание из заработной платы работников – членов профсоюза профсоюзных взносов по их

Главный врач
Д.В. Скоров

Председатель профкома
М.А. Бабына

письменному заявлению и перечислять профсоюзные взносы в безналичном порядке на счет Профкома и вышестоящего профоргана одновременно с выплатой заработной платы в соответствии с нормами Устава Белорусского профсоюза работников здравоохранения и постановления Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 №1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм».

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

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

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

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

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

221. Сохранять льготы и гарантии, предусмотренные для работников организации коллективным договором, за освобожденными от основной

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

работы профсоюзными работниками, избранными на выборные должности профсоюзного органа в организации.

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

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

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

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

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

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

227. По итогам года рассматривать ход выполнения Договора на конференции работников.

228. Наниматель:

- берет на себя ответственность за своевременное и полное выполнение обязательств и мероприятий, принятых в Договоре;
- знакомит всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора, изменениями и дополнениями, внесенными в него;
- обязуется в недельный срок рассматривать информацию Профкома о неисполнении (нарушении) Договора и направлять Профкому мотивированный ответ в письменной форме, применять меры к лицам, виновным в неисполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в коллективных переговорах.

229. Стороны несут ответственность за неисполнение (нарушение) норм и обязательств, предусмотренных Договором в соответствии с законодательством.

Коллективный договор подписан «11» февраля 2025 г.

Главный врач

Д.В. Скоров

Председатель профсоюзного комитета

М.А. Бабына

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Перечень обязательств сторон, предусмотренных коллективным договором организации, по которым может быть установлен особый порядок распространения на работников, от имени которых он не заключался.
2. Положение об установлении надбавки за сложность и напряженность труда.
3. Перечень категорий и должностей работников, которым производится доплата за работу в ночное время.
4. Перечень рабочих мест (должностей, профессий) привлекаемых к работе в государственные праздники, праздничные дни.
5. Размеры доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.
6. Перечень врачей-специалистов, должности которых относятся к хирургическому профилю специальности.
7. Перечень должностей работников УЗ «Вороновской ЦРБ», которым производится доплата за особый характер труда.
8. Положение о премировании.
9. Положение об оказании материальной помощи.
10. Положение о единовременной выплате на оздоровление.
11. Перечень рабочих мест, на которых работающим, по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.
12. Перечень структурных подразделений и профессий (должностей) работников, где по условиям работы невозможно установление перерыва для отдыха и питания (с предоставлением возможности для приема пищи в течение рабочего времени на рабочем месте).
13. Перечень профессий (должностей), подлежащих замещению при уходе работников в отпуск (на курсы повышения квалификации, переподготовку работников).
14. Перечень профессий и должностей работников, которые должны обеспечиваться смывающими и обезжиривающими средствами.
15. Перечень средств индивидуальной защиты (СИЗ), непосредственно обеспечивающих безопасность труда работников УЗ «Вороновская ЦРБ».
16. Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам учреждения здравоохранения «Вороновская центральная районная больница»

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*

17. Перечень профессий и должностей работников, работающих с вредными веществами и имеющих право на бесплатное получение молока.

18. Перечень профессий и должностей, работники которых имеют право на бесплатное обеспечение средствами индивидуальной защиты УЗ «Вороновская ЦРБ».

19. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное обеспечение санитарной одеждой учреждения здравоохранения «Вороновская центральная районная больница».

*Главный врач
Д.В. Скоров*

*Председатель профкома
М.А. Бабына*