КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками Учреждения здравоохранения «Лиозненская центральная районная больница» (далее – УЗ «Лиозненская ЦРБ»), являющимися членами Белорусского профсоюза работников здравоохранения, от имени которых выступает профсоюзный комитет (далее – Профком), в лице председателя Профкома Кальмаковой Татьяны Александровны и УЗ «Лиозненская ЦРБ» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя главного врача Ворохобко Игоря Евгеньевича.

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

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, продуктивной занятости работников, уровня их оплаты труда, соответствующего текущему уровню цен и стоимости жизни, безопасных условий труда, эффективной работы организации, предприятия, учреждения (далее − организации), регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

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

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

Стороны признают, что обязательства и гарантии, включенные в областное отраслевое соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социально-экономической защищенности работников.

6. Настоящий Договор вступает в силу с " 26 " января 2025 г. (*с момента подписания Сторонами или со дня, который устанавливается сторонами*) и действует до заключения нового коллективного договора по " 25 " января 2028 г., но не более шести месяцев после окончания срока его действия (ст.367 ТК РБ).

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

коллективного договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

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

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

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

8. 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, регулирования внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации. При этом от работников не требуется соответствующее заявление.

Положения Договора, предусматривающие дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии, компенсации, выплаты социального характера, распространяются на работников, от имени которых Договор не заключался (вновь принятых работников, работников, не являющихся членами профсоюза, и др.), по их письменному заявлению при условии согласия Сторон.

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

9. Стороны обязуются:

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

• равноправия Сторон;

• соблюдения норм законодательства;

• полномочности принятия обязательств;

• добровольности принятия обязательств;

• учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

• обязательности выполнения договоренностей и ответственности

за принятые обязательства;

• отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;

• взаимного информирования Сторон об изменении ситуации;

9.2. создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля за его выполнением;

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

9.4. 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;

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

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

11. Договор подписывается уполномоченными представителями Сторон не позднее 2 (двух) недель после его одобрения на профсоюзном собрании (конференции). Допускается обсуждение и одобрение проекта коллективного договора на профсоюзном собрании (конференции) путем проведения заочного обсуждения и голосования (опросным методом).

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

ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Наниматель обязуется:

12. 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.

13. Обеспечить оплату труда работникам не ниже минимальной

заработной платы.

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

15. Все вопросы установления, изменения форм, систем и размеров оплаты труда, установления работникам стимулирующих и компенсирующих выплат, оказания материальной помощи, премирования за счет бюджетных средств и внебюджетных средств решать по согласованию с Профкомом.

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

17. Производить отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (должностям служащих, профессиям рабочих) и присвоение работникам соответствующей квалификации осуществлять в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), Единым квалификационным справочником должностей служащих (ЕКСД) Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

18. Выплату заработной платы работающим на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок, или по контракту, не реже двух раз в месяц *(статья 73 Трудового кодекса Республики Беларусь),* как правило, не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным: за первую половину текущего месяца 29-го числа и окончательный расчет за предыдущий месяц 17-го числа.

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

19. Выдавать работникам расчетные листки не позднее, чем за 3 (три) дня до установленного срока выплаты заработной платы.

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

В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска, начало трудового отпуска по желанию

работника переносится на другое время текущего рабочего года, и работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом Нанимателя.

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

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

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

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

24. Оплату труда работников производить в соответствии с Положением об оплате труда работников как неотъемлемой части коллективного договора, включая установление стимулирующих и компенсирующих выплат, оплаты работы в ночное и праздничное время и т.п. (Приложение №3).

25. Порядок стимулирования (морального и материального) наставников молодежи в соответствии с нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения Республики Беларусь регулируется Положением о наставничестве (Приложение №8).

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

Применять меры морального и материального стимулирования работников – членов профсоюза:

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

активистов безвозмездного донорского движения;

работников, ведущих здоровый образ жизни и не имеющих в течение года листков временной нетрудоспособности (за исключением

листков нетрудоспособности по беременности и родам);

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

27. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании, не допуская при этом лишения премий за нарушения, не связанные с выполнением работниками возложенных на них трудовых (служебных) обязанностей. Направлять на премирование экономию средств по фонду заработной платы, полученную как разницу между плановым фондом заработной платы и фактическими расходами. (Приложение №4).

28. Оказание материальной помощи осуществлять в соответствии с Положением о материальной помощи. (Приложение №5).

29. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с положением (Приложение №5).

30. Направлять в установленном порядке внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации, в соответствии с положением (Приложение №9).

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

32. Оплату работы по оказанию медицинской помощи, выполняемой медицинскими работниками сверх установленной для них продолжительности рабочего времени до 900 часов, производить по заявлениям сотрудников в соответствии с действующими нормативными документами, утвержденными Правительством Республики Беларусь *(постановление Министерства здравоохранения РБ от 02.07.2014 № 52 «Об организации труда медицинских работников»)*.

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

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 (Приложение №7).

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

Беларусь).

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

38. Привлекать Профком к:

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

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

участию в работе аттестационной комиссии;

участию в работе премиальной комиссии (постоянно действующая комиссия по подведению итогов работы, определению условий труда и установлению стимулирующих и компенсирующих выплат работникам*)*;

участию в комиссии по оказанию материальной помощи;

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

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

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

39. Наниматель совместно с Профсоюзом обязуется:

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

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

40. Профком обязуется:

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

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

ставить вопрос перед Нанимателем об ответственности лиц, виновных в неправильном начислении заработной платы и

несвоевременной ее выплате членам профсоюза.

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Наниматель обязуется:

41. 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.

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

42.1. гарантии выплат и компенсации;

42.2. перевод на свободные вакансии;

42.3. переподготовка по новым специальностям;

42.4. другие социальные гарантии, предусмотренные коллективным договором.

43. При оптимизации численности работников принять следующие упреждающие меры:

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

43.2. не принимать новых работников;

43.3. провести переводы и перемещения намеченных к увольнению работников;

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

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

44. Осуществлять расторжение трудового договора с работником по инициативе нанимателя (статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, за исключением абзацев 3, 7 и 8 пункта 7) с предварительного согласия профсоюзного комитета.

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

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

45.2. воспитывающим детей-инвалидов;

45.3. участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

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

45.5. инвалидам;

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

45.7. имеющим троих и более детей;

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

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

45.10. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

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

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

45.13. женщинам, мужья которых призваны на срочную военную службу;

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

45.15. лицам, избранным в состав профсоюзных органов;

46. Предоставлять работнику по его ходатайству один свободный от работы день в неделю без сохранения заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей во время действия срока предупреждения при сокращении численности или ликвидации организации.

47. 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).

48. 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.

49. 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.

50. Не допускать расторжение трудового договора по инициативе нанимателя:

50.1. 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;

50.2. в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42 ТК) и в случае, предусмотренном пунктом 5 статьи 42 ТК, – с одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте от трех до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет).

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

52. 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.

53. 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.

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

55. При заключении с работником контракта производить повышение тарифной ставки работникам не менее чем на 10 процентов,

в бюджетных организациях – устанавливать надбавку в размере не менее 10 процентов оклада и предоставлять дополнительный поощрительный отпуск не менее 1 календарного дня.

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

57. Включать в контракты дополнительные меры стимулирования труда: дополнительный поощрительный отпуск и повышение тарифной ставки в соответствии со статьей 261.2 Трудового кодекса Республики Беларусь. Не допускать заключения контрактов, не обеспеченных дополнительными мерами стимулирования труда.

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

59. Продлевать (заключать новый) контракт с членами профсоюза - с матерью (мачехой), отцом (отчимом), воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительном (более месяца) пребыванием в лечебном учреждении 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(-им) нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на максимальный срок (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

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

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

61. Продление, заключение нового контрактов с работниками – членами профсоюза, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

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».

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

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

64. 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.

65. 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.

66. 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.

67. Признать дополнительно к изложенным в статье 41 ТК РБ уважительными причинами (при условии документального подтверждения) для досрочного расторжения контракта по требованию работника:

67.1. состояние здоровья, наличие инвалидности, препятствующих выполнению работы по контракту;

67.2. избрание на выборную должность;

67.3. необходимость ухода за больными членами семьи или за инвалидом 1 группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста и нуждающимся в постоянном уходе;

67.4. выход на пенсию;

67.5. зачисление в учреждение, обеспечивающее получение высшего или среднего специального образования для получения образования в дневной форме получения образования; зачисление в очную аспирантуру, докторантуру, клиническую ординатуру;

67.6. перевод (направление) мужа (жены) на работу в другую местность, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу;

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

67.8. переезд на постоянное место жительство в другой населенный пункт, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу.

67.9. добровольное поступление на военную службу по контракту.

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

69. В период срока предупреждения работника-члена профсоюза о расторжении контракта по истечении срока действия по инициативе нанимателя, предоставлять по личному заявлению работника один свободный день в неделю без сохранения заработной платы, для решения

вопросов о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

70. С целью повышения ответственности за сохранность собственности Наниматель заключает с работниками при приеме на работу или в процессе работы письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности (Приложение №8).

71. Профком обязуется:

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

РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

72. Стороны договорились, что вопросы продолжительности рабочего времени, времени отдыха работников, в том числе предоставления им трудовых и социальных отпусков, вопросы регулирования внутреннего трудового распорядка и другие трудовые и социально-экономические права работников решаются по согласованию с профсоюзом в соответствии с законодательством Республики Беларусь и регулируются настоящим Соглашением и коллективными договорами организаций.

73. Установить полную норму продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю (*ст. 112 Трудового кодекса Республики Беларусь*) следующим категориям работников: административно-управленческий персонал (в т.ч. главный врач, заместители главного врача, главная медицинская сестра), медицинская сестра-диетолог, зубной техник, медицинские регистраторы (без медицинского образования, хозяйственно-обслуживающий и прочий персонал.

74. 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: медицинские работники (за исключением работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, врачей-

специалистов, являющихся руководителями, главных медицинских сестер, медицинских сестер-диетологов, зубных техников).

75. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих мест (*не более 35 часов, статья 113 Трудового кодекса Республики Беларусь*) (по условиям аттестации рабочих мест) согласно приложению. (Приложение №11).

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

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

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

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*).

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

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

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

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

98. Установить по согласованию с Профкомом (*статья 124 Трудового кодекса Республики Беларусь*): пятидневную рабочую неделю, шестидневную рабочую неделю, режим сменности согласно Приложения 1 к правилам внутреннего трудового распорядка.

99. Установить по согласованию с Профкомом суммированный учет рабочего времени следующим категориям работников: работникам с круглосуточным режимом работы (врачебный персонал РАО; средний и младший медицинский персонал круглосуточного поста отделений ЦРБ, УБ; водители; сторожа, машинист (кочегар) котельной АОП) и определить учетный период: год *(статья 126 Трудового кодекса Республики Беларусь)*.

100. Установить по согласованию с Профкомом разделение рабочего дня на части на рабочих местах (видах работ) (*статья 127 Трудового кодекса Республики Беларусь*) *(Приложение №40)*.

101. 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 (статья 69 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 условиями труда и за особый характер работы (Приложение №17) *(статья 157 Трудового кодекса Республики Беларусь);*

- работникам с ненормированным рабочим днем - дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день до 7 календарных дней (Приложение №14) *(статья 158 Трудового кодекса Республики Беларусь, Постановление Совета Министров Республика Беларусь от 18.03 2008 № 408);*

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

2) социальные отпуска:

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

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 нанимателем, а также согласованным с профсоюзом, который должен составляться на календарный год не позднее 5 января каждого года *(статья 168 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

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

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

106. 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 в соответствии со статьей 166 Трудового кодекса Республики Беларусь.

107. При составлении графика трудовых отпусков запланировать отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное для него время категориям работников, определенным статье 168 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

109. Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен работникам в случаях, предусмотренных статьей 171 Трудового кодекса Республики Беларусь.

110. 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)*.

111. Предоставлять социальные отпуска по семейно-бытовым и другим уважительным причинам без сохранения средней заработной платы*:*

111.1. до 14 календарных дней:

отцу (отчиму) при рождении ребенка;

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

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

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

осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с

медицинской справкой о состоянии здоровья;

инвалидам, работающим специализированных рабочих местах;

(статья 189 Трудового кодекса Республики Беларусь).

111.2. до 30 календарных дней:

- по семейно-бытовым причинам;

- для работы над диссертацией, написания учебников;

(статья 190 Трудового кодекса Республики Беларусь);

111.3. до 3 календарных дней:

рождения ребёнка;

регистрации заключения брака;

смерти близких родственников (членов семьи)

при вступлении в брак детей, братьев, сестер;

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

при переезде на новое место жительства

(часть 2 статьи 190 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

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

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ, ГАРАНТИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ

Наниматель обязуется:

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

114.1. 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;

114.2. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю),

воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставлять один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего заработка или по согласованию с нанимателем, если это не препятствует нормальной деятельности организации, сокращать на один час установленную продолжительность работы (смены) с сохранением заработной платы в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

114.3. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день без оплаты;

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);*

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

114.5. 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);*

114.6. 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)*.

ОХРАНА ТРУДА

Наниматель обязуется:

115. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь «Об охране труда», другими нормативными правовыми актами и закрепление этих прав в трудовых договорах

(контрактах).

116. Признавать право работников на отказ от выполнения порученной работы, если условия труда, по заключению органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, не соответствуют требованиям норм и правил по охране труда, представляют опасность для его здоровья (до устранения этой опасности). Если администрация не смогла предоставить работнику на время простоя другую работу, соответствующую его квалификации, сохранять за ним среднюю заработную плату на весь период простоя.

При отказе от выполнения порученной работы по указанным основаниям работник обязан незамедлительно письменно сообщить работодателю, предоставляющему работу гражданам по трудовым договорам, либо уполномоченному должностному лицу нанимателя о мотивах такого отказа, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, за исключением выполнения вышеуказанной работы.

117. Добиваться обеспечения финансирования мероприятий по охране труда в необходимых объемах и установить постоянный контроль за использованием денежных средств, направляемых на профилактику производственного травматизма, улучшение условий и охраны труда в отрасли.

118. Выполнять план мероприятий по охране труда, разрабатываемый ежегодно в качестве приложения к коллективному договору (Приложение №15).

119. Своевременно проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда.

Включать в Договор Перечни рабочих мест по профессиям и должностям, на которых подтверждены условия труда, дающие право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда, дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенную продолжительность рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, оплату труда в повышенном размере путем установления доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложения №35).

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

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

121. Включать в локальные нормативные правовые акты, в том

числе трудовые договоры (контракты) с работниками, положения, предусматривающие обязанность работников оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, немедленное извещение своего непосредственного руководителя или иного должностного лица нанимателя о неисправности оборудования, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего здоровья, отсутствии средств индивидуальной защиты.

Отстранять от выполнения работ в соответствующий день (смену) работника, появившегося на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, обусловленном болезнью, препятствующем выполнению служебных обязанностей.

122. Совершенствовать систему управления охраной труда (далее – СУОТ) организации, обеспечивать выполнение процедуры регулярного мониторинга и определения результативности СУОТ.

123. Завершить оборудование кабинета охраны труда в соответствии с требованиями «Типового положения о кабинете охраны труда», утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 8 ноября 1999 № 144.

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

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

126. Обеспечивать работников за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами и в установленные сроки, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение №19), организовать их стирку, химическую чистку, обеспыливание, обезвреживание, восстановление спецпропиток, ремонт и хранение.

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

128. Бесплатно обеспечивать работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами согласно норм (Приложение №20).

129. Обеспечивать работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами,

предусмотренными в перечне вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока (Приложение №21).

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

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

132. Обеспечивать медицинское обслуживание работников по месту их работы в организациях здравоохранения с выделением ответственных врачей. Изучать состояние заболеваемости с временной нетрудоспособностью среди работников и на основании анализа принимать необходимые меры по ее снижению.

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

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

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

136. Добиваться своевременного перевода женщин, в соответствии с медицинским заключением на другую, более легкую и исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов работу с сохранением среднего заработка по прежней работе.

137. Обеспечить участие уполномоченного представителя профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. О групповых, тяжелых несчастных случаях, случаях со смертельным исходом в течение одного рабочего дня информировать вышестоящий органы по подчиненности и областной комитет профсоюза. Представлять информацию в соответствующие

профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки («Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 15.01.2004 № 30).

138. Осуществлять выплату из средств нанимателя семье погибшего на производстве работника-члена профсоюза по вине нанимателя, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику-члену профсоюза, потерявшему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве по вине нанимателя, – единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности.

139. Ежегодно принимать участие в смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда.

140. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда и представителям первичных профсоюзных организаций (в соответствии с согласованным сторонами календарным планом осуществления общественного контроля) не менее 5 часов в неделю для осуществления ими общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, о профсоюзах, выполнением коллективного договора (соглашения), участия в работе коллегиальных органов, комиссий, а также освобождать их от работы на время обучения и повышения квалификации с сохранением за эти периоды среднего заработка.

141. Производить поощрение общественных инспекторов по охране труда по результатам работы.

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

143. Профком обязуется:

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

143.2. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда на каждом рабочем месте, обеспечивать реализацию общественными инспекторами по охране труда основных задач и функций, определенных «Положением об общественном инспекторе по охране труда». Привлекать к работе по

осуществлению общественного контроля работников профсоюзных органов, профсоюзных активистов и членов профсоюза;

143.3. ежегодно проводить смотры-конкурсы на лучшую организацию общественного контроля по охране труда в структурных подразделениях с последующим моральным и материальным поощрением победителей. Ежеквартально подводить промежуточные итоги смотра-конкурса на лучшую организацию профсоюзами общественного контроля по охране труда. Принимать участие в организации и проведении смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда;

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

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

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

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

143.8. принимать участие в работе комиссии по назначению пособий по временной нетрудоспособности, расследовании обстоятельств травм в быту, рассмотрении вопросов оказания материальной помощи;

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

ВОПРОСЫ БЫТА

Наниматель и Профком обязуются:

144. Оборудовать в подразделениях комнаты отдыха и приема пищи с нагревательными приборами, холодильником, необходимым инвентарем.

144. Своевременно подготовить здания, помещения, дворы и

территорию к работе в осенне-зимних условиях, обеспечив тем самым снижение трудопотерь по временной нетрудоспособности.

МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА И САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ

Наниматель обязуется:

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

146. 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.

147. Обеспечить:

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

147.2. проведение ежегодных гинекологических осмотров женщин, диспансеризации работников, анализа заболеваемости с временной и стойкой утратой трудоспособности.

148. Оказывать материальную помощь лицам, нуждающимся по заключению врачей в длительном лечении с применением дорогостоящих лекарств, в соответствии с действующими Положениями об оказании материальной помощи.

149. Совместно с Профкомом для работников-членов профсоюза:

149.1. организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению;

149.2. обеспечивать оздоровление работников, получивших профессиональное заболевание;

149.3. производить организацию оздоровления в соответствии с

заключением лечащих врачей, в первую очередь занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда;

149.4. осуществлять полную или частичную компенсацию стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря;

149.5. оказывать финансовую помощь в удешевлении стоимости санаторно-курортных путевок в профсоюзные санатории;

149.6. обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

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

151. 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.

152. 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.

153. 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.

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

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

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

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

156.1. обеспечения молодых специалистов благоустроенным жильем;

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

156.3. закрепления за молодыми специалистами на определенный срок наставников из числа наиболее опытных работников;

156.4. проведения стажировки по индивидуальному плану с целью максимально быстрой и полной адаптации в коллективе;

156.5. обеспечения условий для повышения их квалификации, профессионального роста и общеобразовательного уровня, в том числе путем проведения молодежных форумов, слетов, научно-практических конференций, конкурсов на звание «Лучший по профессии»;

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

157. Оказывать содействие молодым специалистам – членам профсоюза в предоставлении льготных кредитов на приобретение

домашнего имущества, в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 27.11.2000 № 631 «О дополнительных мерах по повышению заработной платы и предоставлению льготных кредитов отдельным категориям граждан».

158. Профком обязуется:

158.1. осуществлять контроль за соблюдением законодательных норм:

- по предоставлению первого рабочего места выпускникам высших, средних специальных учебных заведений, профессионально-технических училищ, военнослужащим, уволившимся из рядов Вооруженных Сил Республики Беларусь;
- по охране труда и режиму рабочего времени молодежи;
- по улучшению жилищных условий молодежи;

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

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

159. Наниматель и Профком обязуются:

159.1. 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;

159.2. разработать и внедрить совместные программы адаптации на рабочих местах, развитие наставничества в работе с молодыми специалистами, проводить торжественные мероприятия «Посвящение в профессию»;

159.3. разработать и внедрить систему наставничества для молодых специалистов в соответствии с нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения Республики Беларусь.

159.4. если в организации имеется общежитие, поставить на учет молодых специалистов, желающих получить жилое помещение в общежитие со времени поступления на работу в соответствии с положением об общежитии.

КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

Наниматель обязуется:

160. Отчислять денежные средства для профсоюзной организации

на проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, оздоровления и реабилитации работников, возрождения национальной культуры и на иные социально значимые цели для бюджетных организаций − не менее 0,15 процента от суммы внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Наниматель обязуется:

169. 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.

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

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

172. 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.

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

174. 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.

175. 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.

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

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

178. 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.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Ответственность Сторон за неисполнение (нарушение) условий Договора

179. Наниматель:

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

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

179.3. обязуется в 7−дневный срок рассматривать представление Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, применять меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

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

- лишения надбавок к окладам, премий и других персональных выплат;

- привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

181. Систематическое невыполнение обязательств по Договору может быть основанием досрочного расторжения контракта, трудового договора с руководителями государственных организаций и работниками, ответственными за выполнение таких обязательств.

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

183. Непринятие мер по устранению выявленных нарушений коллективного договора по предписанию правоохранительных и контрольных органов, в том числе комиссии, созданной сторонами, является дополнительным основанием досрочного расторжения контракта с работником, допустившим невыполнение обязательств Договора.

184. За односторонний отказ от ведения коллективных переговоров должностное лицо нанимателя может быть привлечено к административной ответственности в виде штрафа.

185. Представители Нанимателя, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Договора, несут дисциплинарную ответственность.

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

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

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

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

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

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

ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

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

191.1. в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора (отказа от удовлетворения всех (части) предъявленных требований или не уведомлении о решении по предъявленным требованиям в десятидневный срок) создать на равноправной основе примирительную комиссию и, в зависимости от масштаба и сложности коллективного трудового спора, назначить в ее состав своих представителей (не менее 2-х человек от каждой стороны).

Назначение представителей сторон спора в состав примирительной комиссии оформить соответствующим приказом Нанимателя и решением Профкома (протоколом);

191.2. на время участия в работе примирительной комиссии за ее членами сохранить место работы (должность) и среднюю заработную плату.

192. Своевременно производить замену выбывших членов из состава примирительной комиссии. Замена оформляется соответствующим приказом Нанимателя, решением Профкома.

193. Порядок формирования и работы примирительной комиссии осуществить в соответствии со статьями 380-381 Трудового кодекса Республики Беларусь.

194. Предоставить примирительной комиссии всю необходимую для ее работы информацию.

195. Наниматель предоставляет помещение на период работы примирительной комиссии, обеспечивает ее членов необходимыми техническими средствами связи, канцелярскими принадлежностями, соответствующей нормативной правовой документацией.

Коллективный договор подписан
"__" _____ 20____ г.

Главный врач УЗ «Лиозненская ЦРБ» _____И.Е.Ворохобко	Председатель профсоюзного комитета _____Т.А.Кальмакова