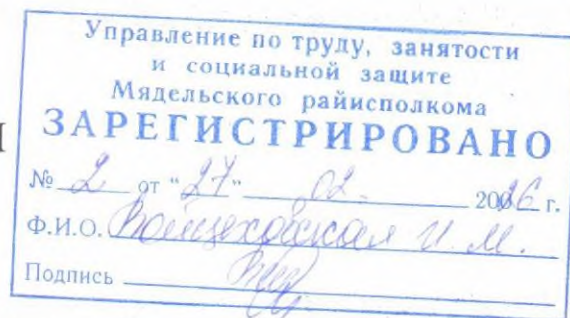


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«МЯДЕЛЬСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ
РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»
НА 2026-2029 гг.



ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем – Договор) заключен между работниками учреждения здравоохранения «Мядельская центральная районная больница», от имени которых выступает профсоюзный комитет (в дальнейшем – Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя Профкома Куцкевич Елены Викторовны и учреждения здравоохранения «Мядельская центральная районная больница» (в дальнейшем – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя главного врача учреждения здравоохранения «Мядельская центральная районная больница» Субоч Марины Константиновны, действующего на основании Устава.

2. Настоящий Договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и членами профкома на основе социального партнерства.

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения учреждения здравоохранения «Мядельская центральная районная больница» (далее – учреждение), продуктивной занятости работников, уровня их оплаты труда, безопасных условий труда, эффективной, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников Учреждения 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 на 2025-2027 годы; Соглашения между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения на 2025-2027 годы (далее – Тарифное соглашение) обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (в дальнейшем – Сторонами).

Главный врач

М.К.Субоч

Председатель Профкома
Е.В.Куцкевич

Стороны признают, что обстоятельства и гарантии, включенные в Тарифное соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

6. Настоящий Договор вступает в силу с " 02 " марта 2026 г. и действует по " 28 " февраля 2029 г., но не более 3-х лет.

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, оформляются протоколом и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

9. Коллективный договор распространяется на Нанимателя 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, членов профсоюза. 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), при условии, что такие работники выразят письменное согласие, а Стороны примут совместное решение о распространении на них действия таких положений Договора.

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

10. Стороны обязуются:

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



Главный врач

М.К.Субоч



Председатель Профкома
Е.В.Куцкевич

соблюдения норм законодательства;
 полномочности принятия обязательств;
 добровольности принятия обязательств;
 учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;
 обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

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

10.2. создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля за его выполнением в составе:

От администрации учреждения здравоохранения «Мядельская центральная районная больница» (в дальнейшем- Мядельская ЦРБ):

Субоч Марина Константиновна - главный врач Мядельской ЦРБ- председатель комиссии.

Члены комиссии:

Шумель Дарина Романовна, заместитель главного врача по медицинской части Мядельской ЦРБ;

Мелешко Жанна Геннадьевна, главный бухгалтер Мядельской ЦРБ;

Кочерго Людмила Станиславовна, начальник планово-экономического отдела Мядельской ЦРБ;

Клипенштейн Виктория Андреевна, заведующий кадровым сектором Мядельской ЦРБ;

Атрошко Александр Иосифович, начальник хозяйственной службы Мядельской ЦРБ.

От профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Мядельской ЦРБ:

Куцкевич Елена Викторовна, главная медицинская сестра Мядельской ЦРБ, председатель профсоюзного комитета Мядельской ЦРБ, сопредседатель комиссии;

Члены комиссии:

Вансович Алина Владимировна, заместитель главного врача по медицинскому обслуживанию населения Мядельской ЦРБ;

Побединская Наталья Николаевна, врач-офтальмолог (заведующий) поликлиники Мядельской ЦРБ;

Аврейцевич Полина Сергеевна, инженер по охране труда Мядельской ЦРБ;

Ницинская Елена Витальевна, медицинская сестра (старшая) поликлиники Мядельской ЦРБ.

Главный врач

М.К.Субоч

Председатель Профкома
 Е.В.Куцкевич

10.3. не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры.

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

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 течении двух недель со дня подписания в Управлении по труду, занятости и социальной защите населения Мядельского районного исполнительного комитета с соблюдением порядка, установленного статьей 370 Трудового кодекса Республики Беларусь. При этом в тексте договора не должно быть исправлений и ошибок, искажающих их смысл.

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.

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

Главный врач

М.К.Субоч

Председатель Профкома
Е.В.Куцкевич

обоснованием и обязательным уведомлением профсоюзного комитета за 1 месяц до предполагаемого срока изменения и с его согласия, если иное не установлено законодательством.

16. Вопросы оплаты труда, установления стимулирующих и компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление, оказания материальной помощи, премирования за счет бюджетных средств и внебюджетных средств в организации решать по согласованию профсоюзного комитета в порядке, установленном законодательством.

17. Устанавливать тарифные разряды, тарифные ставки (тарифные оклады), оклады работников организации.

18. Производить отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам по должностям и присвоение работникам соответствующей квалификации в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей служащих (ЕКСД) и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС).

19. Выплату заработной платы работающим производить не реже двух раз в месяц (статья 73 Трудового кодекса Республики Беларусь): за первую половину 25 числа текущего месяца и окончательный расчет за предыдущий месяц 15 числа месяца, следующего за отчетным.

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 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.

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 в соответствии с законодательством.

Главный врач

М.К.Субоч

Председатель Профкома
Е.В.Куцкевич

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 нанимателем заработную плату работнику, 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 оплате труда работников как неотъемлемой части коллективного договора, включая установление стимулирующих и компенсирующих выплат и т.п. (приложение №1).

26. Надбавки за сложность и напряженность работы устанавливать в соответствии с Положением об установлении надбавки за сложность и напряженность работы работникам Мядельской ЦРБ (приложение № 7 к Положению об оплате труда)

27. Стимулирование (моральное и материальное) наставников молодых специалистов производить в соответствии с Положением о премировании (Приложение №4 к Положению об оплате труда).

28. Премирование работников производить в соответствии с Положением о премировании работников Мядельской ЦРБ (Приложение №4 к Положению об оплате труда).

29. Оказание материальной помощи работникам осуществлять, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями в соответствии с Положением об оказании материальной помощи (Приложение № 6 к Положению по оплате труда).

30. Производить единовременную выплату на оздоровление, как правило, при предоставлении трудового отпуска (при разделении его на 2 и более частей (не более трех) – при предоставлении первой из частей в соответствии с Положением о единовременной выплате на оздоровление работникам Мядельской ЦРБ (Приложение № 5 к Положению по оплате труда).

31. Применять дополнительные стимулирующие выплаты и компенсирующие меры к работникам, привлекаемым к работе сверх продолжительности рабочего времени по основной работе (увеличение размера надбавок, дополнительное премирование).

Главный врач

М.К.Субоч

Председатель Профкома

Е.В.Куцкевич

32. Привлекать специалистов для оказания экстренной медицинской помощи согласно списку медицинских работников, привлекаемых к оказанию экстренной медицинской помощи в экстренных случаях (Приложение №2)

33. Расходы на заработную плату специалистов, занятых оказанием платных услуг, исчислять в зависимости от объемов деятельности, осуществляемой за счет внебюджетных средств, применительно к типовым штатам и штатным нормативам, нормам нагрузки, ставкам заработной платы (окладам) и условиям оплаты труда работников организации, осуществляющих свою деятельность за счет средств бюджета (Приложение №3).

34. Использовать средства, полученные учреждением от приносящей доходы деятельности, в соответствии с законодательством для развития материально-технической базы и текущих расходов, дополнительного премирования работников (Приложение №3).

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

36. 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. Исключения составляют случаи, когда у работника имеются дисциплинарные взыскания.

При невыплате по вине Нанимателя причитающихся на день увольнения сумм выплат за каждый день задержки выплачивать средний заработок (статьи 77, 78 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

38. 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.

39. Обеспечивать оплату труда работникам, привлекаемым к сверхурочным работам и к работе в государственные праздники, праздничные и выходные дни, в соответствии действующим законодательством (ст.69 Трудового кодекса Республики Беларусь).

40. Производить оплату простоя не по вине работника (временного отсутствия работы по причине производственного или экономического



Главный врач

М.К.Субоч



Председатель Профкома

Е.В.Куцкевич

характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, электроэнергии и т.д.) в размере 100% оклада за весь период отсутствия работы.

41. 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.

42. Привлекать Профком к:
установлению работникам стимулирующих выплат;
участию в работе комиссии по составлению списков окладов работников, стимулирующих и компенсирующих выплат;
участию в работе аттестационной комиссии;
участию в работе комиссии по материальному стимулированию;
установлению, замене и пересмотру норм труда работникам (статья 87 Трудового кодекса Республики Беларусь);
проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности организации.

43. Наниматель совместно с Профсоюзом обязуется:

43.1. проводить разъяснительную работу с работниками по вопросам форм и систем оплаты труда;

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

44. Профком обязуется:

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

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

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



Главный врач
М.К.Субоч



Председатель Профкома
Е.В.Куцкевич

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Наниматель обязуется:

45. 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.

46. В случае ликвидации, реорганизации организации, а также прекращения деятельности филиалов, представительств или иных обособленных подразделений, сокращения численности или штата работников, предварительно уведомлять об этом профсоюзные органы и работников не позднее, чем за 3 (три) месяца до вступления в силу соответствующего приказа (решения) и совместно с профсоюзными организациями разрабатывать мероприятия по соблюдению прав и интересов высвобождаемых работников, которые предусматривают:

- гарантии выплат и компенсации;
- перевод на имеющиеся вакансии;
- переподготовку по новым специальностям;
- переселение в другую местность с предоставлением жилья в оговоренные сроки;
- другие социальные гарантии;

47. При оптимизации численности работников (сокращения численности или штата работников) принять следующие упреждающие меры:

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

не принимать новых работников;

произвести переводы и перемещения намеченных к увольнению работников;

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

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

Главный врач

М.К.Субоч

Председатель Профкома
Е.В.Куцкевич

49. 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, исполнительской и трудовой дисциплины (кроме категорий работников, предусмотренных ТК):

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

матери (мачехе), отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

опекуну (попечителю), на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

матери (мачехе), отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более несовершеннолетних детей;

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

работникам предпенсионного возраста (не более чем за три года до общеустановленного пенсионного возраста);

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в организации;

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

женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей, супруги которых призваны на срочную военную службу (на период срока службы).

50. 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 штата работников, ликвидации организации, но не менее трех дней в течение срока предупреждения.

51. Сохранять за работниками право на пользование учреждениями дошкольного образования, воспитательно-оздоровительными и спортивно-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.

52. Сохранять за работниками, трудоустроенными в другие

Главный врач

М.К.Субоч

Председатель Профкома

Е.В.Куцкевич

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).

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

54. 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.

55. Не допускать расторжение трудового договора по инициативе нанимателя:

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

56. Предоставлять преимущественное право при приеме на работу, в случае появления вакансий, работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников.

57. 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.

58. 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.

Главный врач

М.К.Субоч

Председатель Профкома
Е.В.Куцкевич

59. Осуществлять заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, в строгом соответствии с законодательством.

60. Заключать по окончании срока действия контракта по письменному заявлению работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок.

61. При заключении с работником контракта производить повышение тарифных ставок (тарифных окладов) работникам не менее чем на 30 процентов, и предоставление не менее 1 календарного дня при заключении (продлении) контракта в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса Республики Беларусь.

62. 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.

63. 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.

64. Осуществлять продление контракта по соглашению сторон с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой 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

Главный врач

М.К.Субоч

Председатель Профкома
Е.В.Куцкевич

дисциплины, заключать новый контракт с их согласия на срок не менее трех лет, а с имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию (определенных коллективным договором) - на срок пять лет.

65. Осуществлять продление (заключение нового) контракта с матерью (мачехой), отцом (отчимом), членом семьи, опекуном (воспитывающим ребенка вместо матери ее смертью, лишением родительских прав, длительном (более месяца) пребыванием в 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, исполнительской и трудовой дисциплины, на максимальный срок (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

66. Осуществлять продление (заключение нового) контракта с матерью (мачехой) или отцом (отчимом), усыновителем (удочерителем), опекуном (попечителем), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а в случаях, если они приступили к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

67. 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.

68. 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.

69. 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).

Главный врач

М.К.Субоч

Председатель Профкома
Е.В.Куцкевич

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

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

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

избрание на выборную должность;

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

выход на пенсию;

добровольное поступление на военную службу по контракту;

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

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

трудоустройство у другого нанимателя на полную занятость, если в данной организации отсутствует возможность предоставления полной занятости, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных (перенаправленных) на работу, а также работников, прошедших переподготовку за счет средств нанимателя (не менее чем в течение 3-х лет);

переезд на постоянное место жительства в другой населенный пункт (на основании подтверждающих документов: справка с места работы супруга(супруги), справка с государственных учреждений образования (детский сад, школа)), за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных (перенаправленных) на работу.

72. 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 на условиях, предусмотренных в Договоре, для решения вопросов о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

73. При расторжении трудового договора (за исключением контракта) в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде,

Главный врач

М.К.Субоч

Председатель Профкома
Е.В.Куцкевич

коллективного или трудового договора выплачивать работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч.2 статьи 48 Трудового кодекса Республики Беларусь).

74. 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).

75. Не допускать подмены трудовых отношений заключением гражданско-правовых договоров на выполнение работ, которые согласно законодательству о труде должны осуществляться на основании трудового договора (контракта).

76. Профком обязуется:

осуществлять общественный контроль за соблюдением нанимателем законодательства 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 вакансии 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

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

Наниматель обязуется:

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

78. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени

Главный врач

М.К.Субоч

Председатель Профкома

Е.В.Куцкевич

- 38,5 часов в неделю (ст. 114 Трудового кодекса Республики Беларусь, Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.03.2016 № 46).

79. 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).

80. 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).

81. 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).

82. В течение рабочего дня (смены) предоставлять работникам: перерыв для отдыха и принятия пищи продолжительностью не менее 20 минут и не более 2-х часов (Приложение №19).

83. Для работников, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, перерыв для питания в течение рабочей смены включается в рабочее время (Приложение №4);

84. Привлекать к работе в ночное время инвалидов при условии, что такая работа не запрещена им на основании медицинского заключения; женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет) привлекать к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, работе в ночное время, выходные дни и направлять в служебную командировку только с их письменного согласия.

85. В случае если работник и Наниматель не смогли договориться о форме компенсации за работу в выходной день, когда привлечение к

Главный врач

М.К.Субоч

Председатель Профкома
Е.В.Куцкевич

работе обязательно для работника, работнику предоставляется другой день отдыха с сохранением среднего дневного заработка.

86. Утверждать разработанные графики работ (сменности) по согласованию с Профкомом.

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

88. Режим работы учреждения и его структурных подразделений определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

89. В структурных подразделениях, где по условиям работы невозможно соблюдение установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени, ввести суммированный учет рабочего (ст.126 Трудового кодекса Республики Беларусь) (Приложение № 5).

Учетным периодом по балансу учета рабочего времени принимать один месяц.

90. Установить, что все учреждения, входящие в состав УЗ «Мядельская ЦРБ», работают по 6-дневной рабочей неделе;

91. Установить по согласованию с Профкомом разделение рабочего дня на части на следующих видах работ: (статья 127 Трудового кодекса Республики Беларусь) (Приложение №6);

92. Установить режим гибкого рабочего времени по индивидуальным и коллективным просьбам, по согласованию с Профкомом, при условии, что если это учитывает интересы организации и не приведет к осложнениям в работе организации (статья 128 Трудового кодекса Республики Беларусь).

93. Руководствуясь Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 января 2008 г. № 104 «О продолжительности смены свыше 12 часов для отдельных категорий работников», учитывая специфику лечебных учреждений по обеспечению круглосуточной медицинской помощи, Стороны пришли к соглашению, что может применяться режим работы согласно утвержденного графика до 24 часов по решению Нанимателя при условии согласования с Профкомом для следующих категорий работников (Приложение №7):

- рабочие и служащие организаций здравоохранения с круглосуточным режимом работы, обеспечивающие и осуществляющие непрерывный процесс оказания медицинской помощи, а также круглосуточный уход за больными;

Главный врач

М.К.Субоч

Председатель Профкома
Е.В.Куцкевич

- рабочие, обеспечивающие работу котельных в организациях;
- рабочие и служащие, осуществляющие охрану объектов.

94. Наниматель обязуется предоставлять работникам следующие виды отпусков (ст.150 Трудового кодекса Республики Беларусь):

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

- дополнительный отпуск за счет собственных средств Нанимателя за ненормированный рабочий день – продолжительностью до 7 календарных дней (статья 158 Трудового кодекса Республики Беларусь, Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18.03.2008 г. №408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день» (Приложение № 8).

- дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы, предоставляемый на основании аттестации рабочего места по условиям труда (статья 157 Трудового кодекса Республики Беларусь) (Приложение №12);

- социальные отпуска, в том числе:

- по беременности и родам

- по уходу за детьми

- в связи с получением образования

- по уважительным причинам личного и семейного характера

95. По просьбе работника производить замену части трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающей 21 календарный день, денежной компенсацией (за исключением отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе 18 лет, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (ст.161 Трудового кодекса Республики Беларусь).

96. Предусмотреть помимо перечисленных в пунктах 1-3 статьи 164 Трудового кодекса Республики Беларусь периодов, которые приравниваются к фактически отработанному времени и включаются в рабочий год, следующие периоды:

- период отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе Нанимателя;

- период краткосрочного отпуска по семейно-бытовым и другим,

Главный врач

М.К.Субоч

Председатель Профкома
Е.В.Куцкевич

обозначенным в статье 190 Трудового кодекса Республики Беларусь причинам, если этот отпуск не превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

97. Составить график трудовых отпусков работников не позднее 5 января текущего года и согласовать его с Профкомом.

98. При составлении графика трудовых отпусков запланировать отпуск в летнее или другие удобное время наряду с категориями работников, указанными в статье 168 Трудового кодекса Республики Беларусь одиноким матерям, воспитывающим одного и более детей в возрасте до 16 лет.

99. По просьбе работника разделять трудовой отпуск на две и более части (не более 3-х частей в календарный год). При этом одна из частей не может быть менее 14 календарных дней (статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь).

100. По заявлению работника предоставлять кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней категориям работников, указанных в статье 189 Трудового кодекса Республики Беларусь.

101. По заявлению работника предоставлять кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам:

- при вступлении работника в брак - 3 календарных дня;
- при организации похорон близких родственников (супруг(а), дети, родители) - 3 календарных дня;
- в первый и последний день учебного года для родителей, чьи дети идут в 1 и 11 классы.

102. По заявлению работника предоставить кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам:

- при вступлении в брак (детей, братьев, сестер работника - до 3 календарных дней;
- при рождении ребенка (близким родственникам родителей ребенка, являющихся работниками учреждения) - до 3 календарных дней;
- при переезде на новое место жительства - до 3 календарных дней.

103. При наличии уважительных причин суммарную продолжительность кратковременных отпусков без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам установить до 60 календарных дней в течение календарного года.



Главный врач

М.К.Субоч



Председатель Профкома
Е.В.Куцкевич

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ, ГАРАНТИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ

Наниматель обязуется:

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

104.1. 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;

104.2. 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.

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);

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

Главный врач

М.К.Субоч

Председатель Профкома
Е.В.Куцкевич

104.4. матерям (мачехам), воспитывающим двух и более детей в возрасте до 16 лет, предоставлять ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время;

104.5. 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).

105. Предоставлять социальные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней отцам (отчимам) при рождении ребенка и воспитании его в семье в течение шести месяцев с даты рождения ребенка.

106. Не допускать снижения размеров оплаты труда, в том числе стимулирующих выплат, установленных по занимаемым должностям служащих (профессиям рабочих), работникам после достижения ими пенсионного возраста.

107. Применять меры дополнительного материального стимулирования:

работникам востребованных должностей (профессий), заключившим контракт сроком на 5 лет, на условиях и в порядке, предусмотренными коллективным договором. Перечень востребованных должностей (профессий) определяется нанимателем;

установление единовременных выплат лицам пенсионного возраста при заключении ими контракта, размер которых определяется в зависимости от срока заключаемого контракта;

оказание адресной поддержки работникам, впервые принятым на работу после окончания учреждения образования.

108. 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).

Главный врач

М.К.Субоч

Председатель Профкома
Е.В.Куцкевич

ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО. ПОСТАНОВКА НА УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ

Наниматель и профком обязуются:

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

110. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности работников жильем.

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

112. 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.

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

114. Ходатайствовать перед местными исполнительными и распорядительными органами о принятия решений по установлению денежной помощи и выделении средств для частичной компенсации расходов за наем жилья выпускникам, распределенным (перераспределенным), направленным (перенаправленным) на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу.

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

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

117. Профком обязуется осуществлять общественный контроль в области жилищных отношений в организации.



Главный врач

М.К.Субоч



Председатель Профкома

Е.В.Куцкевич

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Наниматель обязуется:

118. Обеспечить права и гарантии работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 23 июня 2008 года №356-З «Об охране труда», другими нормативными правовыми актами в области охраны труда.

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

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

121. 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.

122. 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.

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

124. 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.

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

126. Предоставлять работникам компенсации по условиям труда,

Главный врач

М.К.Субоч

Председатель Профкома

Е.В.Куцкевич

устанавливаемые по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (Приложения №10, №11, №12).

127. 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 (Приложение 13).

128. Организовать выдачу работникам санитарной одежды в соответствии с установленными нормами, а также ее учет (Приложение 14).

129. Обеспечивать молоком или равноценными пищевыми продуктами работников, выполняющих работы с вредными веществами в условиях, дающих право на обеспечение молоком, занятых на работах с вредными веществами (Приложение 15).

130. 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.

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

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

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

134. Обеспечивать своевременное проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, повышать эффективность работы по информированию работников о состоянии охраны труда на рабочих местах, существующих рисках для их здоровья, полагающихся компенсаций по условиям труда.



Главный врач

М.К.Субоч



Председатель Профкома

Е.В.Куцкевич

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

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

137. Своевременно информировать о несчастном случае на производстве главное управление по здравоохранению Минского областного исполнительного комитета, Минскую областную организацию Белорусского профсоюза работников здравоохранения.

138. 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.

139. 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.

140. 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.

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

142. Обеспечить своевременный перевод женщин, имеющих справку о беременности, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и



Главный врач

М.К.Субоч



Председатель Профкома
Е.В.Куцкевич

(или) опасными условиями труда, на другую работу (при ее наличии), более легкую и исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

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

144. Оказывать содействие первичной профсоюзной организации в обучении общественных инспекторов по охране труда, других уполномоченных представителей профсоюзов.

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

146. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 2 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.

147. Осуществлять материальное стимулирование (стимулирующие выплаты, премирование, единовременное поощрение за выполнение общественной нагрузки) общественных инспекторов по охране труда за эффективное проведение общественного контроля.

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

149. Обеспечить необходимые условия для организации питания работников, в том числе путем:

оборудования комнат приема пищи и организации горячего питания;

обеспечения работников питьевой водой в достаточных количествах;

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

151. Проводить мероприятия по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. №1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», укреплению

Главный врач

М.К.Субоч

Председатель Профкома
Е.В.Куцкевич

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.

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

152.1. 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;

152.2. 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;

Профком обязуется:

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

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

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

156. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выявлении причин, приведших к гибели, травмам и профессиональным заболеваниям работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению, оказывать необходимую материальную помощь потерпевшим и членам семей погибших.

157. 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.

158. Осуществлять общественный контроль за соблюдением требований по охране труда, выполнением коллективного договора в

Главный врач

М.К.Субоч

Председатель Профкома

Е.В.Куцкевич

структурных подразделениях, обеспечивать реализацию общественными инспекторами по охране труда основных задач и функций, определённых «Положением о порядке осуществления общественными инспекторами по охране труда общественного контроля за соблюдением требований по охране труда в организациях системы Министерства здравоохранения».

159. Избирать общественных инспекторов по охране труда из числа наиболее квалифицированных и авторитетных работников, способных по своим профессиональным и деловым качествам содействовать нанимателю в создании здоровых и безопасных условий труда работников.

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

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

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

МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОЗДОРОВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Наниматель обязуется:

163. Систематически анализировать заболеваемость работников с временной и стойкой утратой трудоспособности.

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

164. 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,



Главный врач

М.К.Субоч



Председатель Профкома

Е.В.Куцкевич

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.

165. Обеспечить первоочередное предоставление бесплатной медицинской помощи работникам (в том числе бывшим работникам, вышедшим на пенсию) в рамках государственных минимальных социальных стандартов в области здравоохранения.

166. Принимать меры по оздоровлению работников, в том числе ежегодному оздоровлению работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников организации включать представителей профсоюза.

167. Обеспечивать медицинскую реабилитацию и (или) санаторно-курортное лечение работников, имеющих профессиональное заболевание, а также перенесших другие заболевания, связанные с профессиональной деятельностью.

168. Оказывать материальную помощь работникам, приобретающим путевки в санатории УП «Белпрофсоюзкурорт», до 3 базовых величин (при предоставлении подтверждающих документов).

169. Оказывать материальную помощь работникам, для удешевления стоимости путевок в воспитательно-оздоровительные, спортивно-оздоровительные лагеря с круглосуточным пребыванием детям работников, до 3 базовых величин (при предоставлении подтверждающих документов).

Профком обязуется:

170. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

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

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:

Главный врач

М.К.Субоч

Председатель Профкома
Е.В.Купкевич

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

173. 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.

174. 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 выдать ему под роспись письменный отказ в приеме на работу с указанием причин.

175. 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 направлять в учреждение образования, выдавшее выпускнику справку о самостоятельном трудоустройстве, подтверждение прибытия к справке о самостоятельном трудоустройстве.

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

177. Предоставлять в качестве минимальных гарантии, предусмотренные статьями 215, 216, 219, 220 Трудового кодекса Республики Беларусь, работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования в порядке, установленном законодательством.

Главный врач

М.К.Субоч

Председатель Профкома
Е.В.Куцкевич

178. 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 предоставлении льготных кредитов отдельным категориям граждан».

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

180. Оказывать материальную помощь для частичной компенсации расходов за наем жилья выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным (перенаправленным) на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу, до 3 базовых величин (при наличии договора найма).

Профком обязуется:

181. 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.

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

183. Наниматель и Профком обязуются:

183.1. 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.

183.2. Разработать и внедрить совместную программу адаптации на рабочих местах, развитию наставничества в работе с выпускниками, распределенными (направленными), перераспределенными (перенаправленными) на работу в организацию.

183.3. Обеспечивать условия для повышения квалификации молодежи, профессионального роста и общеобразовательного уровня, в

Главный врач

М.К.Субоч

Председатель Профкома
Е.В.Куцкевич

том числе – путем участия в проведении молодежных форумов, слетов, научно-практических конференций, проводить торжественные мероприятия «Посвящение в профессию».

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА БЫВШИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны обязуются:

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

КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО- ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

Стороны признают, что без создания необходимых условий для удовлетворения духовных потребностей работающих и членов их семей, обеспечения реальных возможностей для приобщения их к культуре и искусству, физкультуре и спорта невозможны эффективная работа учреждения, социальное благополучие коллектива.

185. С этой целью Наниматель обязуется:

185.1. Отчислять денежные средства 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 бюджетной организации.

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

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

Главный врач

М.К.Субоч

Председатель Профкома
Е.В.Куцкевич

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

185.5. 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 т.ч. с сохранением среднего заработка.

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

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

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

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Наниматель обязуется:

186. Соблюдать права профсоюзов в соответствии с Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-XII «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.

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

Главный врач

М.К.Субоч

Председатель Профкома
Е.В.Куцкевич

188. Обеспечивать безналичное удержание из заработной платы работников – членов профсоюза членских профсоюзных взносов по их письменному заявлению и безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет Профкома и вышестоящего профоргана одновременно с выплатой заработной платы работникам 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».

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

190. Предоставлять возможность (время) членам профсоюза участвовать в работе профсоюзных органов в качестве делегатов на съездах, пленумах, конференциях, с сохранением среднего заработка.

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

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

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

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

195. Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания срока

Главный врач

М.К.Субоч

Председатель Профкома

Е.В.Кудкевич

их полномочий, предоставлять прежнюю работу, а при ее отсутствии, с согласия работника, другую равноценную работу в той же организации.

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

196. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, комиссией по ведению коллективных переговоров, а также уполномоченными государственными органами по контролю за соблюдением законодательства о труде.

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

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

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

200. 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.

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

Коллективный договор подписан « 14 » сентября 20 26 г.



Главный врач

М.К.Субоч



Председатель Профкома

Е.В.Куцкевич