**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Учреждения здравоохранения «Городокская центральная районная больница»**

**на 2020 - 2023 годы**

г. Городок

2020

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем – Договор) заключен между работниками Учреждения здравоохранения «Городокская центральная районная больница», от имени которых выступает профсоюзный комитет (в дальнейшем – Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя Профкома Плащенко Анжелы Владимировны и Учреждения здравоохранения «Городокская центральная районная больница» (в дальнейшем – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Самсонова Валерия Васильевича, главного врача.

2. Настоящий Договор является локальным нормативным 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 учреждения, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

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

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

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

6. Настоящий Договор вступает в силу с «18» мая 2020 года и действует до заключения нового Договора по «17» мая 2023 года, но не более шести месяцев после окончания срока его действия согласно ст.367 Трудового кодекса Республики Беларусь (в дальнейшем – ТК РБ).

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

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

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

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

Действие положений Договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме (ст.365 ТК РБ).

10. Стороны обязуются:

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

• равноправия Сторон;

• соблюдения норм законодательства;

• полномочности принятия обязательств;

• добровольности принятия обязательств;

• 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:

10.2.1. со стороны Нанимателя:

• главный врач – Самсонов В.В.

• главный экономист – Евсеева С.А.

• ведущий специалист по кадрам – Шлюева Л.В.

10.2.2. Со стороны Профкома:

• председатель профкома – Плащенко А.В.

• председатель комиссии по работе среди молодежи, ветеранов, охране семьи – Даниленко А.В.

• председатель комиссии по охране труда – Цветкова О.Л.

10.3. не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры;

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

10.5. в течение трех месяцев с момента окончания преобразования учреждения заключить новый Договор, обеспечивающий сохранение 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 течение двух недель со дня его подписания, в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя (ст.370 ТК РБ).

ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Наниматель обязуется:

13. Добиваться улучшения благосостояния работников учреждения, по­вышения жизненного уровня, обеспечивать рост среднемесячной заработной платы в учреждении в соответствии с утвержденными показателями роста заработной платы. А также минимизации рисков снижения социальной защищенности работников и не допущения снижения размеров заработной платы работников при введении новых условий оплаты труда.

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

15. Вопросы нормирования труда (разработка новых норм труда, пересмотр ранее действующих) решаются в установленном порядке с участием Профсоюза; изменение норм труда, 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.

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

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

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

19. Выплату заработной платы работающим на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок, или по контракту, не реже двух раз в месяц (ст.73 ТК РБ): за первую половину текущего месяца 23 числа и окончательный расчет за предыдущий месяц 10 числа.

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

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

21. Средний заработок за время трудового отпуска выплачивать не позднее, чем за два дня до начала отпуска (ст.176 ТК РБ).

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.

22. 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.

23. Индексацию заработной платы работников производить в соответствии с действующим законодательством (ст.58 ТК РБ).

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

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

25. Оплату труда работников производить в соответствии с Положением об оплате труда работников как неотъемлемой части Договора, включая установление стимулирующих надбавок, компенсирующих доплат, оплаты работы в ночное и праздничное время и т.п. *(Приложение 1)*.

26. Порядок и условия премирования работников, оказания материальной помощи за счет бюджетных и внебюджетных средств в бюджетном учреждении определяются Положениями, которые являются неотъемлемой частью Договора.

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. *(Приложение 17).*

28. Оказание материальной помощи осуществлять в соответствии с Положением о материальной помощи *(Приложение 18).*

29. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением о единовременной выплате на оздоровление *(Приложение 16)*.

30. Производить оплату труда за фактически отработанное время работников зубопротезного кабинета, зуболечебного кабинета, бухгалтерии по внебюджетным средствам, киоска, кафетерия «Медуница» и иным работникам внебюджетной деятельности, как и для работников учреждения с бюджетным источником финансирования *(Приложение №19).*

Выплата стимулирующих выплат для работников внебюджетной деятельности осуществляется согласно Приложений №14-18.

31. Направлять в установленном порядке внебюджетные средства, в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетного учреждения, на дополнительные выплаты стимулирующего характера по оказанию материальной помощи работникам в соответствии с Положением *(Приложение 18).*

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

33. 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 «О некоторых вопросах организации труда медицинских работников»).

34. Производить:

• направление работников в командировки и оплату командировочных расходов в соответствии с действующим законодательством;

• оплату простоя по независящим от работника причинам в размере не менее 2/3 оклада (ст.71 ТК РБ).

35. При увольнении работника выплачивать причитающуюся ему сумму в день увольнения. При невыплате по вине Нанимателя за каждый день просрочки выплачивать среднюю заработную плату (ст.77, 78 ТК РБ).

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

37. Привлекать Профком к:

• установлению работникам выплат стимулирующего характера, в т.ч. надбавки за напряженный и качественный труд;

• участию в работе комиссии по составлению списков окладов;

• участию в работе аттестационной комиссии;

• участию в работе премиальной комиссии;

• участию в комиссии по оказанию материальной помощи;

• участию в работе комиссии по распределению внебюджетных средств, остающихся в распоряжении бюджетного учреждения, на дополнительные выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам бюджетного учреждения;

• пересмотру и установлению норм труда конкретным работникам (ст.87 ТК РБ);

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

38. Наниматель совместно с Профсоюзом обязуется:

• проводить разъяснительную работу с каждым работником по вопросам новой системы оплаты труда, включая новую структуру заработной платы при сохранении размеров оплаты труда;

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

39. 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.

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Наниматель обязуется:

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

41. В случаях ликвидации или реорганизации учреждения (упразднения структурных подразделений), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, Наниматель предварительно уведомляют об этом профсоюзные органы и работников 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:

41.1. гарантии выплат и компенсации;

41.2. перевод на свободные вакансии;

41.3. переподготовка по новым специальностям;

41.4. другие социальные гарантии, предусмотренные коллективным договором.

42. При оптимизации численности работников принять следующие упреждающие меры:

42.1. использовать естественное сокращение рабочих мест

• расторжение трудовых договоров (контрактов) по соглашению сторон в связи с истечением срока;

• увольнение совместителей;

• выход работников на пенсию;

42.2. не принимать новых работников;

42.3. провести переводы и перемещения намеченных к увольнению работников;

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

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

43. Расторжение трудового договора с работником по инициативе нанимателя (ст.42 ТК РБ, кроме п.3, абз.3 и 5 п.7), а также по основаниям, предусмотренным п.1-3 ст.47 ТК РБ, производить только с предварительно­го согласия профсоюзного комитета.

43. Предоставление преимущественного права (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

44.1. имеющим неполную семью (ст.63 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье);

44.2. воспитывающим детей-инвалидов;

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

44.4. имеющим троих и более детей;

44.5. одному из двух работающих в учреждении родителей, имеющих несовершеннолетних детей;

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

44.7. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

44.8. одному из супругов, если в учреждении работают и подлежат сокращению оба супруга из одной семьи.

45. Предоставлять работнику по его ходатайству одного свободного от работы дня в неделю с сохранением среднего заработка для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей во время действия срока предупреждения при сокращении численности или ликвидации учреждения, но не менее трех дней в течение срока предупреждения. Оплату производить за счет внебюджетный средств учреждения.

46. В случаях истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком до трех лет, наниматель обязан продлить (заключить новый) контракт с работником на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет, если они не выразили свое письменное согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок (Указ Президента Республики Беларусь от 02.06.2006 №369).

47. 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 учреждения, Наниматель обязан предпринять все необходимые меры по их трудоустройству в соответствии с образованием и квалификацией.

48. 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 РБ не допускается.

49. При переводе работника на контрактную форму найма повышение тарифной ставки работникам производится не менее чем на 10 процентов и предоставление не менее 1 календарного дня поощрительного отпуска.

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

51. Перевод на контрактную форму найма работников учреждения – членов профсоюза производить после предварительного, не позднее, чем за один месяц, уведомления профсоюзного комитета учреждения.

52. Одновременно с уведомлением работника о переводе на контрактную форму найма, вручать ему проект контракта.

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

54. В обязательном порядке продлевать контракты с одинокими родителями, опекунами (попечителями), на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, за исключением нарушителей трудовой и производственной дисциплины.

55. Включать в контракты дополнительные меры стимулирования труда в соответствии с п.3 ст.261.2 ТК РБ.Не допускать заключения контрактов, не обеспеченных дополнительными мерами стимулирования труда.

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

57. Продлевать (заключение нового) контракта с матерью (мачехой) или отцом (отчимом), усыновителем (удочерителем), опекуном ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (-щим) нарушений трудовой и исполнительской дисципли­ны, производить на срок не менее пяти лет (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

58. 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.

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

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

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

62. Продление (заключение) контрактов с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, осуществлять по соглашению сторон на сроки: имеющим стаж работы в организации 5 и более лет – срок не менее трех лет, а имеющим высокий профессиональный уровень и квалификацию (высшую и первую квалификационные категории, ученую степень, поощрения от органов управления, общественных организаций и т.д.) – на пять лет, если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок.

63. Включать в контракты, заключаемые и уже заключенные с руководителями подведомственных учреждений и организаций, обязательные условия их досрочного расторжения:

• нарушение законодательства о труде, об охране труда;

• подтвержденные в установленном законом порядке факты нарушения коллективного договора.

64. 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, производить только с предварительного согласия профсоюзного комитета данной организации, если инициатором расторжения контракта является наниматель. *Основание: п.33 Соглашения заключенного между главным управлением областного исполнительного комитета и Витебской областной организацией Белорусского профсоюза работников здравоохранения на 2019-2021 годы*

*(далее – Соглашение).*

65. Лицам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по любым основаниям (кроме вызванных виновными действиями) выплачивать выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка.

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

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

66.2. избрание на выборную должность;

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

66.4. выход на пенсию;

66.5. 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;

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

66.7. трудоустройство у другого нанимателя на полную занятость, если в данном учреждении 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);

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

67. 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.

68. 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 без сохранения заработной платы, для решения вопросов о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

69. Устанавливать размер выплаты компенсации за ухудшение правового положения работника в случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине Нанимателя не менее трех среднемесячных заработных плат.

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

71. Сохранять за работником, утратившим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) до восстановления трудоспособности или установления ему в установленном порядке инвалидности.

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

73. 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 20);*

74. Профком обязуется:

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

• содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождаемых работников;

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

• не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников вплоть до их трудоустройства с тем, чтобы они могли пользоваться социальными льготами, установленными в учреждении.

РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

75. 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 Договором.

76. Установить полную норму продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю (ст.112 ТК РБ) следующим категориям работников *(Приложение 21).*

77. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени 38,5 часов в неделю(ст.114 ТК РБ, Постановление Министерства здравоохране­ния Республики Беларусь от 05.04.2000 №6) следующим категориям работников *(Приложение 22).*

78. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени, не более 35 часов в неделю, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.113 ТК РБ) (по условиям аттестации рабочих мест) следующим категориям работников *(Приложение 23).*

79. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю инвалидам 1 и 2 группы – не более 35 часов*,* (ст.114 ТК РБ). При этом оплата их труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих профессий и должностей при полной норме продолжительности рабочего времени (ст.287 ТК РБ).

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

81. 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 трех лет только с их письменного согласия(ст.117 ТК РБ).

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

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

84. Устанавливать по согласованию с Профкомом:

• пятидневную рабочую неделю;

• пятидневную рабочую неделю с одной или двумя рабочими субботами в месяц;

• шестидневную рабочую неделю;

• режим рабочего времени при сменной работе (сменный режим).

Установить по согласованию с Профкомом суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода – год. (ст.126 ТК РБ). В графиках работ (сменности) работникам с суммированным учетом планируется рабочее время для учетного периода, равное норме рабочего времени этого периода. (Категории работающих указаны в Правилах внутреннего трудового распорядка) *(Приложение 33).*

85. Для отдельных категорий работников организаций здравоохранения (за исключением водителей специальных легковых автомобилей «Медицин­ская помощь» и «Скорая (неотложная) медицинская помощь») может уста­навливаться по согласованию с профсоюзным комитетом продолжитель­ность смены свыше 12 часов, но не более 24 часов (Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25.01.2008 №104).

86. Установить, по согласованию с Профкомом, разделение рабочего дня на части на следующих видах работ по мере необходимости вследствие особого характера труда (ст.127 ТК РБ) *(Приложение 13).*

87. Установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю следующим категориям работников:

• по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (в том числе находящегося на ее попечении), работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

• инвалидам в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов;

• при приеме на работу по совместительству;

• работникам, по договоренности между работником и Нанимателем.

88. Определить перечень работ, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, а также порядок и место приема пищи работниками, занятыми на этих работах (ст.134 ТК РБ) *(Приложение24)*

89. В случае привлечения работника к работе в его выходной день (ст.143 ТК РБ), взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха (ст.69 ТК РБ).

90. Установить для работников, успешно осваивающих содержание об­разовательных программ в вечерней или заочной форме получения образо­вания, по направлению (заявке) Нанимателя, сокращенную рабочую неделю или сокращенную продолжительность ежедневной работы с сохранением не менее 50 процентов средней заработной платы (ст.206, 207 ТК РБ).

91. Согласно ст.150 ТК РБ предоставлять работникам следующие виды отпусков:

91.1. трудовой основной отпуск – не менее 24 календарных дней (ст.155 ТК РБ);

91.2. дополнительные отпуска:

• занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда, дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.157 ТК РБ) *(Приложение 25)*;

• руководителю учреждения с ненормированным рабочим днем – дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день до 7 календарных дней (ст.158 ТК РБ, Постановление Совета Министров Республика Беларусь от 18.03.2008 №408).Оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в бюджетном учреждении производить за счет средств, полученных от осуществления приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в бюджетной смете учреждения на оплату труда;

91.3. социальные отпуска:

• по беременности и родам;

• по уходу за детьми;

• в связи с получением образования;

• в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

• по уважительным причинам личного и семейного характера.

Если в штатном расписании учреждения здравоохранения предусмотре­на должность врача-интерна (провизора), ему предоставляется трудовой отпуск продолжительностью, равной продолжительности отпуска врача соответствующей специальности. По решению аттестационной комиссии врачу-интерну (провизору) с целью предоставления дополнительного отпуска на месте может быть проведена аттестация.

92. Дополнительные отпуска присоединять к основному отпуску (ст.162 ТК РБ).

93. 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 (ст.168 ТК РБ).

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

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

95. В рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, включать фактически отработанное время (ст.164 ТК РБ). К фактически отработанному времени приравнивается:

• время, которое работник не работал, но за ним, сохранялась прежняя работа и заработная плата или выплачивалось пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

• время отпусков без сохранения заработной платы, если эти отпуска не превышают 14 календарных дней в течение рабочего года;

• время оплаченного вынужденного прогула.

96. 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 предоставлять следующим категориям работников по их желанию (ст.166 ТК РБ):

• женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

• лицам моложе восемнадцати лет;

• работникам, принятым на работу в порядке перевода;

• совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до шести месяцев работы по совместительству;

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

• работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования;

• работающим женам военнослужащих одновременно с отпуском их мужей;

• в исключительных случаях предоставление отпуска пропорционально отработанной части рабочего года, но не менее 14 календарных дней*.*

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

• лицам моложе 18 лет;

• участникам Великой Отечественной войны или лицам, приравненным к данной категориям;

• женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 16 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

• работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь;

• работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

• участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986-1989 годы;

• работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации, первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии;

• донорам, которым выданы знаки «Почетный донор Республики Беларусь», «Почетный донор СССР», «Почетный донор общества Красного Креста БССР».

• работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования;

• работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, – в период этого отпуска;

• работающим по совместительству – одновременно с трудовым отпуском по основной работе;

• женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

• работающим женам (мужьям) военнослужащих – одновременно с отпуском их мужей (жен);

• предоставлять работникам трудовой отпуск вне графика при выделении путевок на санаторно-курортное лечение либо оздоровление.

98. Предоставлять в обязательном порядке ежегодно трудовой отпуск работникам моложе восемнадцати лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда (ст.170 ТК РБ).

99. Предоставлять руководителю в соответствии с законодательством трудовой отпуск продолжительностью 35 календарных дней, в том числе:

• основной отпуск – 24 календарных дня;

• дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день – 6 календарных дней (ст.158 ТК РБ, Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18.03.2008 №408);

• дополнительный поощрительный отпуск с сохранением заработной платы – 5 календарных дней за счет средств, предусмотренных в бюджетной смете учреждения на оплату труда(ст.160 ТК РБ).

100. Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен:

• при временной нетрудоспособности работника;

• при наступлении срока отпуска по беременности и родам;

• в случае привлечения работника к выполнению государственных обязанностей с правом на освобождение от работы;

• при совпадении трудового отпуска с курсами повышения квалификации, переподготовки, обучением;

• в случаях невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска;

• с согласия сторон.

Если перечисленные причины наступают во время трудового отпуска, он продлевается на соответствующее число календарных дней, либо по желанию работника неиспользованная часть отпуска переносится на другой согласованный с Нанимателем срок текущего рабочего года.

Если же наступили до начала трудового отпуска, отпуск по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года, определяемое по договоренности между работником и Нанимателем.

Работник обязан уведомить Нанимателя о причинах, препятствующих использованию трудового отпуска в запланированный срок, и времени продления отпуска(ст.171 ТК РБ).

101. Трудовой отпуск может быть прерван по предложению Нанимателя с письменного согласия работника (отзыв из отпуска). Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и Нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме.

Не допускать отзыв из отпуска работников моложе восемнадцати лет.

Не допускать отзыв из отпуска работников ранее предоставленных дней за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ч.3 ст.174 Трудового кодекса Республики Беларусь).

102. По просьбе работника разделять трудовой отпуск на две и более части. При этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней (ст.174 ТК РБ).

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

103.1. до 14 календарных дней:

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

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

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

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

103.2. до 30 календарных дней по договоренности между работником и Нанимателем:

• по семейно-бытовым причинам;

• для работы над диссертацией, написания учебников.

103.3. до 3 календарных дней:

• при вступлении в брак;

• при вступлении в брак детей, братьев, сестер;

• при рождении ребенка (мужчине);

• при организации похорон близких родственников;

• в первый день учебного года для родителей, чьи дети идут в 1-4 классы;

• при переезде на новое место жительства (ст.189, 190 ТК РБ).

104. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспи­тывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнитель­ный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования.

105. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспи­тывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка.

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

106. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы для работников, получающих среднее специальное и высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления Нанимателя.

107. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации, прохождение переподготовки, стажировки, условия для совмещения работы с обучением и предоставить гарантии (ст.220, 220-1 ТК РБ).

ОХРАНА ТРУДА

Наниматель обязуется:

108. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, преду­смотренные ТК РБ, Законом Республики Беларусь «Об охране труда», другими нормативными правовыми актами и закрепление этих прав в трудовых договорах (контрактах).

109. Признавать право работников на отказ от выполнения работы порученной работы, если условия труда, по заключению органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, не соответствуют требованиям норм и правил техники безопасности, 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 платуна 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.

110. 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.

111. Выполнять план мероприятий по охране труда, разрабатываемый ежегодно в качестве приложения к коллективному договору *(Приложение 27).*

112. 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 *(Приложение 8, 23, 25, 26).*

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

113. 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, настоящим Договором.

114. 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.

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

116. Завершить в 2023 году оборудование кабинета охраны труда в соответствии с требованиями «Типового положения о кабинете охраны труда», утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 08.11.1999 №144.

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

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

119. Обеспечивать работников за счет средств учреждения, в
соответствии с установленными нормами и в установленные сроки, спец­одеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты *(При­ложение 28),* организовать их стирку, химическую чистку, обеспыливание, обезвреживание, восстановление спецпропиток, ремонт и хранение.

120. 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.

121. Бесплатно обеспечивать работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами согласно нормам *(Приложение 29)*.

122. 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 30).*

123. Проводить бесплатно 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.

124. 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.

125. 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.

126. 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 *(Приложение 31).*

127. 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.

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

129. 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.

130. 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).

131. Осуществлять выплату из средств Нанимателя семье погибшего на производстве работника 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, потерявшему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве по вине Нанимателя, – единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности.

132. Оказывать единовременную материальную помощь в размере не менее 3-х среднемесячных заработков работникам, у которых установлено профессиональное заболевание за счет средств Нанимателя.

133. Принимать участие в смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда.

134. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда и пред­ставителям первичных профсоюзных организаций (в соответствии с со­гласованным сторонами планом осуществления общественно­го контроля) не менее 1 часа в неделю для осуществления ими общественно­го контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, о профсоюзах, вы­полнением настоящего 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.

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

136. 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.

137. Профком обязуется:

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

137.2. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодате-льства об охране труда на каждом рабочем месте, обеспечивать реализа­цию общественными инспекторами по охране труда основных задач и функ­ций, оп-ределенных «Положением об общественном инспекторе по охране труда». Привлекать к работе по осуществлению общественного контроля работ-ников профсоюзных органов, профсоюзных активистов и членов профсоюза

137.3. 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;

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

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

137.6. 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;

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

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

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

ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО. ПОСТАНОВКА НА УЧЕТ И РАСПРЕ­ДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ

Наниматель и профком обязуются:

138. Организовать постановку на очередь для обеспечения жильем лиц, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводить до сведения работников.

139. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности работников жи­льем.

140. Ходатайствовать перед местными исполнительными и распоряди­тельными органами о выделении работникам мест проживания в жилых по­мещениях, общежитиях, квартирах и т.п. сторонних организаций и предпри­ятий.

ВОПРОСЫ БЫТА

Наниматель и Профком обязуются:

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

142. Организовать горячее питание для работников учреждения.

143. 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:

144. Систематически анализировать заболеваемость работников с временной и стойкой утратой трудоспособности. Разработать и утвердить план мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма *(Приложение 32).*

145. Обеспечить:

145.1. обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с установленным порядком, а также внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка за период прохождения указанных медосмотров;

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

146. Оказывать материальную помощь лицам, нуждающимся по заключению врачей в длительном лечении с применением дорогостоящих лекарств, в соответствии с действующим Положением об оказании материальной помощи.

147. Совместно с Профкомом:

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

147.2. осуществлять частичную компенсацию стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря за счет средств профсоюза;

147.3. распределение путевок на лечение производить в соответствии с заключением лечащих врачей, предоставляя их в первую очередь работающим ветеранам труда и участникам Великой Отечественной войны, бывшим воинам-интернационалистам, участникам ликвидации аварии на ЧАЭС, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда;

147.4. обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

148. Предоставлять первое рабочее место выпускникам государствен­ных учреждений, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, направленным на работу комиссией по персональному распределению выпускников.

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).

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

150. Проводить работу, направленную на социальную поддержку учащейся и работающей молодежи в части:

150.1. обеспечения молодых специалистов благоустроенным жильем по мере возможности учреждения;

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

150.3. закрепления за молодыми специалистами на срок 1 месяц наставников из числа наиболее опытных работников;

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

150.5. 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»;

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

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

152. Предусмотреть:

меры материального стимулирования выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу, с целью закрепления их на рабочих местах, осуществление их премирования на условиях, принимаемых для соответствующих категорий работников.

153. Профком обязуется:

153.1. 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;

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

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

154. Наниматель и Профком обязуются:

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

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

154.3. поощрять молодых работников, успешно окончивших вечерние школы, высшие и средние специальные учебные заведения.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА БЫВШИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕДЖЕНИЯ

 Для решения социальных проблем инвалидов, малоимущих престарелых граждан, ветеранов Стороны обязуются при наличии собственных средств:

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

156. Проводить торжественное мероприятие, посвященное Дню пожилых людей;

157. Посещать и оказывать помощь ветеранам и пенсионерам – бывшим работникам учреждения – в случае возникновения сложной ситуации;

158. Организовывать погребение бывших работников учреждения при отсутствии родственников и близких людей.

КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

159. Наниматель обязуется:

159.1. осуществлять направление работников учреждения для участия в спортивно-массовых мероприятий в соответствии с Положением о порядке проведения на территории Республики Беларусь спортивно-массовых мероприятий, их направления на спортивно-массовые мероприятия и материального обеспечения, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.09.2014 №903, с предоставлением гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством о гарантиях и компенсациях при командировании работников, в т.ч. с сохранением среднего заработка;

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

159.3. выделять автотранспорт для выездов участников художественной самодеятельности, спортсменов с оплатой за счет средств профсоюза;

159.4. организовать лекции по применению общедоступных методов и средств, способствующих сохранению здоровья и продлению жизни.

160. Профком обязуется:

160.1. способствовать развитию физкультурно-массовой, спортивной и оздоровительной работы в учреждении;

160.2. организовывать активный отдых работников, привлекать к уча­стию в массовых физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприя­тиях;

160.3. выделять из профсоюзного бюджета финансовые средства на проведение культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

161. Работникам, освобожденным от работы вследствие их избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, после окончании полномочий по выборной должности предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность), за исключением случаев ликвидации учреждения.

162. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж.

163. Расторжение трудового договора, прекращение (в том числе не продление) контракта по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника), а также наложение дисци­плинарных взысканий, лишение премий, изменение существенных условий труда с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, производить только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, и общественными инспекторами по охране труда, уполномоченными представителями профсоюза на осуществление обще­ственного контроля за соблюдением законодательства о труде, – с согласия профсоюзного органа учреждения, в которой они состоят на профсоюзном учете. При переводе таких работников на контрактную форму найма, контракт с ним заключать на срок их полномочий в профсоюзном органе, но не менее срока, установленного законодательством Республики Беларусь.

164. Соблюдать права профсоюза, содействовать его деятельности, предоставлять профсоюзному комитету в пользование необходимые помещения (с освобождением от оплаты коммунальных услуг и иных расходов), средства связи, оргтехнику, другое оборудование, а также создавать иные условия для выполнения уставной деятельности в соответствии со ст.28 Закона Республики Беларусь от 22.04.1992 №1605 – XII «О профессиональных союзах».

165. Обеспечить учреждение безналичной системы удержания из заработной платы работников (членов профсоюза) по их письменному заявлению членских профсоюзных взносов. Производить перечисление членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы на банковские счета соответствующих профсоюзных организаций в размерах и в порядке, установленных Уставом и решениями руководящих органов отраслевого профсоюза, в соответствии со ст.107 ТК РБ и постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 №1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов».

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

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

168. Заключение контрактов с избранными руководителями профсоюз­ных комитетов и не освобожденных от основной работы, производить только с их согласия и не менее чем на срок их полномочий.

169. Увольнение по инициативе Нанимателя работников трудоспособ­ного возраста (не достигшего общеустановленного пенсионного возраста), являющихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение всего срока их полномочий, а также в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий.

170. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставлять на условиях, предусмотренных действующим законодательством, настоящим Договором, не менее 4 часов в месяц, свободного от работы времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

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

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Ответственность Сторон за неисполнение (нарушение) условий Договора

172. Наниматель:

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

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

172.3. обязуется в недельный 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.

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

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

• привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с дей­ствующим законодательством (ст.198 ТК РБ, Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 №29 «О дополнительных мерах по совершенствова­нию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 №1476 «Об утверждении положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками»).

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

175. 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.

176. Непринятие мер по устранению выявленных нарушений Договора по предписанию правоохранительных и контрольных органов, в том числе комиссии, созданной сторонами, является дополнительным основанием досрочного расторжения контракта с работником за нарушение возложенных на него трудовых обязанностей, (п.2.10 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»).

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

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

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

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

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

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

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

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

ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

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

184.1. 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);

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

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

186. Порядок формирования и работы примирительной комиссии осуществить в соответствии со ст.380-381 ТК РБ.

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

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

Коллективный договор подписан

« 18 » мая 2020 года

Главный врач Председатель

УЗ «Городокская ЦРБ» ППО УЗ «Городокская ЦРБ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В. Самсонов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.В. Плащенко