КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально- экономического развития, продуктивной занятости работников, уровня их оплаты труда, 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 по заключению, изменению и дополнению Договора, а также его выполнению.

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

6. Настоящий Договор вступает в силу с « 13 » февраля 2024 года и действует по « 12 » февраля 2027 года, но не более шести месяцев после окончания срока его действия (ст.367 ТК РБ).

С согласия сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

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

7. Впервые принятые работники должны быть ознакомлены Нанимателем с Договором при приеме на работу под роспись.

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

9. Договор распространяется на Нанимателя (главного врача) и работников, от имени которых он заключен, а также на освобожденных профсоюзных работников – членов профсоюза.

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

Положения Договора, предусматривающие дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии, компенсации, выплаты социального характера, распространяются на работников, от имени которых Договор не заключался (вновь принятых работников, работников, не являющихся членами профсоюза, а также утративших профсоюзное членство), 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;

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 (состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) нанимателя из равного представительства Сторон, представители от профсоюза включаются в состав комиссии на основании протокола заседания Профкома);

10.3. не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры;

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 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. Договор подписывается уполномоченными представителями Сторон не позднее двух недель после его одобрения на профсоюзной конференции. Допускается обсуждение и одобрение проекта Договора на профсоюзной конференции путем проведения заочного обсуждения и голосования (опросным методом).

13. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения, в Городокском районном исполнительном комитете (ст.370 ТК РБ).

ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Наниматель обязуется:

14. Добиваться:

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

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

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

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

17. Все вопросы установления, изменения форм, систем и размеров оплаты труда, в том числе стимулирующих и компенсирующих выплат, оказание материальной помощи, премирования за счет бюджетных и внебюджетных средств согласовывать с Профкомом.

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

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

20. Выплату заработной платы работающим производить 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.

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

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

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

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

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

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

25. излишне выплаченная работнику Нанимателем заработную плату, в том числе при неправильном применении закона, не взыскивать с работника, за исключением случаев счетной ошибки.

26. Оплату труда работников производить в соответствии с Положением об оплате труда работников как неотъемлемой части Договора, включая установление стимулирующих и компенсирующих выплат и т.п. *(Приложение №1).*

27. Установить порядок стимулирования наставников молодежи в соответствии с нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения Республики Беларусь согласно *приложения №14* к Договору.

28. Порядок и условия премирования работников, за счет бюджетных и внебюджетных средств в учреждении определяется положениями, которые являются неотъемлемой частью Договора. *(Приложение №14 и №17)*.

Не допускать лишения премий за нарушения, не связанные с выполнением работниками возложенных на них трудовых (служебных) обязанностей.

Направлять на премирование экономию средств по фонду заработной платы, полученную как разницу между плановым фондом заработной платы и фактическими расходами.

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

29. Оказание материальной помощи осуществлять в соответствии с Положением о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи *(Приложение №15).*

30. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением о порядке и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам *(Приложение №16).*

31. Направлять в установленном порядке не менее 50 процентов внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения в соответствии с Положением о порядке формирования внебюджетных средств, осуществления расходов, связанных с приносящей доходы деятельностью, направлениях и порядке использования средств, остающихся в распоряжении учреждения *(Приложение №17).*

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

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

 При невыплате по вине Нанимателя за каждый день задержки выплачивать средний заработок (ст.77, 78 ТК РБ).

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

35. Обеспечивать оплату труда работникам, привлекаемым к сверхурочным работам и к работе в выходной день, в соответствии действующим законодательством (ст.69 ТК РБ).

36. Осуществлять удержания из заработной платы работников денежных сумм по их письменному заявлению, в том числе для производства безналичных расчетов, в целях решения бытовых, социальных вопросов, включая выплату сумм по кредитному договору, оплату жилищно-коммунальных услуг, уплату членских профсоюзных взносов, взносов в общественные объединения, а также за приобретенные товары реализованные в ходе выездной торговли в учреждении в соответствии постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 №1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» (с изменениями).

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

38. Привлекать Профком к:

38.1 участию в работе комиссии по вопросам оплаты труда;

38.2. участию в работе аттестационной комиссии;

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

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

Наниматель совместно с Профсоюзом обязуется:

39. Проводить разъяснительную работу с работниками по вопросам изменения системы оплаты труда;

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

Профком обязуется:

41. Отстаивать интересы работников - членов профсоюза по вопросам оплаты труда в соответствии с действующим законодательством и Договором;

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

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

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Наниматель обязуется:

44. 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.

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

45.1. гарантии выплат и компенсации;

45.2. перевод на вакансии;

45.3. переподготовка по новым специальностям;

45.4. другие социальные гарантии, предусмотренные Договором.

46. При оптимизации численности работников принять следующие упреждающие меры:

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

46.2. не принимать новых работников;

46.3. провести переводы и перемещения намеченных к увольнению работников;

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

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

47. Осуществлять расторжение трудового договора с работником по инициативе Нанимателя (ст.42 ТК РБ, за исключением абз.3, 7 и 8, п.7) с предварительного согласия Профкома.

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

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

48.2. воспитывающим детей-инвалидов;

48.3. участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

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

48.5. инвалидам;

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

48.7. имеющим троих и более детей;

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

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

48.10. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

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

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

48.13. работникам, чей супруг призван на срочную военную службу (на период срока службы);

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

48.15. лицам, избранным в состав профсоюзных органов;

48.16. членам комиссии по трудовым спорам.

49. Предоставлять работнику - члену профсоюза по его ходатайству один свободный от работы день в неделю с сохранением среднего заработка для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей во время действия срока предупреждения при сокращении численности или ликвидации учреждения. Оплату производить из суммы превышения доходов над расходами, которая остается в распоряжении Учреждения.

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

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

52. Предоставлять преимущественное право трудоустройства при сокращении численности или штата работников головной (базовой) организации в созданное дочернее (унитарное) предприятие, а работников дочернего (унитарного) предприятия – в головную (базовую) организацию в случае реорганизации предприятий путем выделения из их структур вспомогательных служб и производств и создания на их базе дочерних (унитарных) предприятий.

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

54. Не допускать расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя в связи с сокращением численности или штата работников ([п.1](https://etalonline.by/document/?regnum=HK9900296#&Article=42&Point=1) ст.42 ТК РБ) и в случаях, предусмотренных [п.3-5](https://etalonline.by/document/?regnum=HK9900296#&Article=42&Point=3) ст.42 ТК РБ, – с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте до трех лет;

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

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

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

58. Осуществлять заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за один месяц до заключения контракта.

Не допускать увольнение работника по п.5 ст.35 ТК при отсутствии вышеуказанных причин.

59. При заключении с работником контракта устанавливать надбавку в размере не менее 10 процентов оклада и предоставлять дополнительный поощрительный отпуск не менее 1 календарного дня.

60. Заключать, с вновь принятыми работниками и работниками впервые заключающими, контракты на срок не менее одного года. На меньший срок контракт продлевается только с письменного согласия работника.

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

62. При вручении работнику - члену профсоюза уведомления о намерении Нанимателя перевести его на контрактную форму найма, предоставлять работнику за месяц проект контракта, предлагаемого для заключения.

63. Производить обсуждение содержания контракта (изменений и дополнений к контракту) работника - члена профсоюза с согласия работника с участием представителя Профкома.

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

65. Включать в контракты дополнительные меры стимулирования труда: дополнительный поощрительный отпуск и повышение оклада в соответствии со статьей 261.2 ТК РБ. Не допускать заключения контрактов, не обеспеченных дополнительными мерами стимулирования труда.

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

67. Продлевать (заключать новый) контракт с членами профсоюза - с матерью (мачехой), отцом (отчимом), воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительном (более месяца) пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, усыновителем (удочерителем), опекуном ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей(-им) нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на максимальный срок (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

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

68. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

74. 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 Профкома, если инициатором расторжения контракта является Наниматель.

75. 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).

76. Признавать дополнительно к изложенным в ст.41 ТК РБ уважительными причинами (при условии документального подтверждения) для досрочного расторжения трудового договора по требованию работника:

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

76.2. избрание на выборную должность;

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

76.4. выход на пенсию;

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

76.6. добровольное поступление на военную службу по контракту;

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

76.8. трудоустройство у другого нанимателя на полную занятость, если в 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);

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

77. 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.

78. В период срока предупреждения работника - члена профсоюза о расторжении контракта по истечении срока действия по инициативе Нанимателя, предоставлять по личному заявлению работника один свободный день в неделю без сохранения заработной платы, для решения вопросов о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

79. Выплачивать минимальную компенсацию в размере трех среднемесячных заработков за ухудшение правового положения работника в случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине Нанимателя.

80. 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.

81. 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 №18)*;

Профком обязуется:

82. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Нанимателем законодательства Республики Беларусь о труде;

83. Содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождаемых работников - членов профсоюза;

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

85. Не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников - членов профсоюза вплоть до их трудоустройства с тем, чтобы они могли пользоваться социальными льготами, установленными в учреждении.

РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Наниматель обязуется:

86. Установить полную норму продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю (ст.112 ТК РБ) категориям работников согласно *Приложению №19.*

87. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени 38,5 часов в неделю(ст.114 ТК РБ, Постановление Министерства здраво­охранения Республики Беларусь от 23.03.2016 №46)категориям работников согласно *Приложению №20.*

88. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих мест не более 35 часов (ст.113 ТК РБ) согласно *Приложению №21.*

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

для работников в возрасте от 14 до 16 лет – не более 23 часов (ст.114 ТК РБ);

для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов (ст.114 ТК РБ);

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).

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

91. Привлекать к работе в ночное время инвалидов, при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации инвалидов, абилитации инвалидов, а также женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет только с их письменного согласия(ст.117 ТК РБ).

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

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

94. Установить категориям работников продолжительность рабочей недели по согласованию с Профкомом на основании правил внутреннего трудового распорядка (далее - ПВТР) *(Приложение №22):*

Определить учетный период год (ст.126 ТК РБ) категории работников предусмотренной в приложении №22.4 ПВТР.

95. Для отдельных категорий работников учреждения (за исключением водителей специальных легковых автомобилей «Медицинская помощь») может устанавливаться в связи с производственной необходимостью по согласованию с Профкомом продолжительность смены свыше 12 часов, но не более 24 часов (Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25.01.2008 №104).

96. Установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю следующим категориям работников (ст.289 ТК РБ):

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 медицинской справкой о состоянии здоровья;

инвалидам в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов;

при приеме на работу по совместительству;

по договоренности между работником и Нанимателем.

97. Определить, что категории работников предусмотренной в приложении №22.4 ПВТР, а также работникам передвижного фельдшерско-акушерского пункта перерыв для отдыха и питания установить нельзя.

Время приема пищи работникам, занятым на этих работах предоставляется в течение рабочего дня по его усмотрению и включается в рабочее время (ст. 134 ТК РБ) в организованных местах для приема пищи.

Перерыв для отдыха и питания по желанию работника может не предоставляться при установлении ему продолжительности ежедневной работы (смены), не превышающей четырех часов.

98. 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. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время) (ст.69 ТК РБ).

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

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

101. Предоставлять работникам следующие виды отпусков (ст.150 ТК РБ):

101.1. трудовые отпуска:

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

дополнительные отпуска:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда, дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (ст.157 ТК РБ) *(Приложение №23)*;

- главному врачу 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 бюджетных организациях производить за счет средств, полученных от осуществления приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете учреждения на оплату труда;

101.2. социальные отпуска:

по беременности и родам;

по уходу за детьми;

в связи с получением образования;

в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

по уважительным причинам личного и семейного характера.

Если в штатном расписании учреждения 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.

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

103. Очередность предоставления трудовых отпусков установить для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым по согласованию с Профкомом, который составляется на календарный год не позднее 5 января каждого года (ст.168 ТК РБ).

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

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

105. 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 (средний заработок) либо ему выплачивалось пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также выходные дни, государственные праздники, праздничные дни, установленные и объявленные нерабочими, и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

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

время оплаченного вынужденного прогула.

106. Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставлять не ранее, чем через шесть месяцев работы у Нанимателя.

До истечения шести месяцев работы, трудовые отпуска предоставляются 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;

матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования;

работающим супругам военнослужащих, по их желанию, трудовой отпуск предоставляется одновременно с отпуском их супругов;

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

107. При составлении графика трудовых отпусков запланировать отпуск по желанию работника (ст.168 ТК РБ):

107.1. в летнее или другое удобное для него время:

лицам моложе восемнадцати лет;

ветеранам боевых действий на территории других государств;

матери (мачехе), воспитывающей двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет, а также матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

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

работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

участникам ликвидации последствий катастрофы Чернобыльской АЭС;

работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 года;

донорам крови и ее компонентов, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения "Ганаровы донар Рэспублiкi Беларусь", знаком почета "Почетный донор Республики Беларусь", знаками "Почетный донор СССР", "Почетный донор Общества Красного Креста БССР";

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

107.2. в определенный период:

работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее образование и специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, научно-ориентированное образование в заочной форме получения образования или в форме соискательства, - перед или в период прохождения промежуточной и итоговой аттестации, аттестации в порядке экстерната, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы научно-ориентированного образования;

работникам, супруги 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 супругам военнослужащих - одновременно с отпуском их супругов.

108. Предоставлять в обязательном порядке ежегодно трудовой отпуск работникам моложе восемнадцати лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (ст.170 ТК РБ).

109. Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен (ст.171 ТК РБ):

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 отпуском в связи с получением образования (если работник оформил такой отпуск перед трудовым отпуском или во время последнего после получения вызова учреждения образования);

в случаях невыплаты работнику в установленный срок среднего заработка за время отпуска;

по соглашению между Нанимателем и работником.

110. Трудовой отпуск может быть прерван по предложению Нанимателя и с 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. При этом денежная компенсация за не использованную в связи с отзывом часть отпуска допускается при условии использования работником в текущем рабочем году не менее 14 календарных дней трудового отпуска.

111. Не допускать отзыв из отпуска работников моложе восемнадцати лет, работников, имеющих право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы.

112. По просьбе работника разделять трудовой отпуск на две части, для работников - членов профсоюза на три части. При этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней (ст.174 ТК РБ).

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

113.1. до 14 календарных дней (ст.189 ТК РБ):

отцу (отчиму) при рождении ребенка;

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

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

ветеранам боевых действий на территории других государств;

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

113.2. до 30 календарных дней (ст.190 ТК РБ):

по семейно-бытовым причинам;

для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников;

113.3. до 3 календарных дней:

при организации похорон близких родственников;

при переезде на новое место жительства;

Для работников-членов профсоюза кроме того:

при вступлении в брак;

при вступлении в брак детей, братьев, сестер;

в первый день учебного года для родителей, чьи дети идут в 1-4 классы школы.

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

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

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ, ГАРАНТИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ

Наниматель обязуется:

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

116.1. в случае использования беременными женщинами ежегодного отпуска перед отпуском по беременности и родам по ее личному заявлению предоставлять дополнительно отпуск до 10 календарных дней без сохранения заработной платы;

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

116.3. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению 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.

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

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

Если работник одновременно имеет право на дополнительный свободный от работы день в неделю и дополнительный свободный от работы день в месяц, то этот день предоставляется по желанию работника согласно одному из оснований (ст.265 ТК РБ);

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

116.6. женщинам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 16 лет, предоставлять ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время;

116.7. работающим отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с ее длительным (более месяца) пребыванием в организации здравоохранения и другими причинами), одиноким родителям, а также опекунам (попечителям) детей соответствующего возраста предоставлять такие же гарантии, как и работающим женщинам-матерям (ст.271 ТК РБ).

117. Переводить при необходимости беременных женщин в соответствии с медицинскими рекомендациями на рабочие места и виды работ на которых по результатам аттестации не установлены вредные и (или) опасные условия труда при наличии вакантных мест. (ст.270 ТК РБ);

118. Дополнительно к действующим условиям оплаты труда, при наличии собственных средств, устанавливать для работников дополнительное премирование, единовременные выплаты согласно *приложения №17.*

119. 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 ТК РБ).

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Наниматель обязуется:

120. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь «Об охране труда», другими нормативными правовыми актами в области охраны труда.

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

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

123. Организовать проведение медицинских осмотров:

обязательных предварительных (при поступлении на работу);

периодических (в течение трудовой деятельности);

при необходимости предсменных (перед началом работы, смены) либо освидетельствований работников, занятых на работах с повышенной опасностью, на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянениясогласно *Приложения №25*;

внеочередных (для работников при ухудшении состояния их здоровья)*.*

124. 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, который является приложением к Договору *(Приложение №26).*

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

126. 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.

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

128. Предоставлять работникам компенсации по условиям труда, устанавливаемые по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда *(Приложения №9, №21, №23, №24).*

129. 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 №28).*

130. Организовать выдачу работникам санитарной одежды в соответствии с установленными нормами, а также ее учет *(Приложение №27)*.

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

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

133. 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.

134. Обеспечить режим труда и отдыха работников, установленного законодательством, Договором, трудовым договором.

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

136. 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 главное управление по здравоохранению Витебского облисполкома и Витебский областной комитет профсоюза. Представлять информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

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

138. Осуществлять выплату из средств Нанимателя семье погибшего на производстве работника - члена профсоюза 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 - члену профсоюза, 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. Оказывать за счет средств Нанимателя единовременную материальную помощь в размере не менее 3-х среднемесячных заработков работнику - члену профсоюза, у которого установлено профессиональное заболевание.

141. 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.

142. 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*.*

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

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

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

146. Принимать локальные правовые акты, содержащие порядок участия общественных инспекторов по охране труда в проводимом Нанимателем контроле за соблюдением требований по охране труда в учреждении.

147. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 1 часа в неделю для осуществления ими общественного контроля за выполнением требований охраны труда, выполнением 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.

148. Обеспечить материальное поощрение общественных инспекторов по охране труда за их эффективную работу.

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

150. Обеспечить необходимые условия для организации питания работников путем оборудования комнат приема пищи;

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

152. Проводить мероприятия по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», укреплению производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, обеспечению безопасности производственной деятельности, в том числе:

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

пропагандировать здоровый образ жизни, защиту здоровья человека.

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

154. Наниматель с участием Профкома осуществляет планирование и реализацию мероприятий по:

154.1. 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;

154.2. 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:

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

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

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

158. 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.

159. Своевременно информировать о несчастном случае на производстве Витебский областной комитет профсоюза.

160. 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.

161. Осуществлять общественный контроль за соблюдением требований по охране труда, выполнением Договора в 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».

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

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

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

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

МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ.

ОРГАНИЗАЦИЯ ОЗДОРОВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Наниматель обязуется:

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

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

на один рабочий день один раз в три года;

работников, достигших возраста сорока лет – на один рабочий день один раз в год;

работников достигших общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста при прохождении диспансеризации - на два рабочих дня один раз в год.

Работники обязаны предоставлять Нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации.

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

169. Организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторному лечению с участием представителей Профкома.

170. Обеспечивать оздоровление работников, получивших профессиональное заболевание.

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

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

Профком обязуется:

173. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

174. Оказывать материальную помощь работникам - членам профсоюза, приобретающим путевки в санатории УП «Бедпрофсоюзкурорт».

175. Осуществлять частичную компенсацию стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря.

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:

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

177. 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.

178. 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.

179. 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 в месячный срок со дня заключения трудового договора направить в учреждение образования, выдавшее выпускнику справку о самостоятельном трудоустройстве, подтверждение прибытия к справке о самостоятельном трудоустройстве.

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

181. Предоставлять в качестве минимальных гарантии, предусмотренные статьями 214, 215, 216, 220 ТК РБ, для работников, получающих среднее специального и высшее образование, в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования.

182. 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».

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

183.1. обеспечения молодых специалистов благоустроенным жильем;

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

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

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

183.5. 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»;

184. Оказывать материальную помощь молодым специалистам - членам профсоюза, распределенных (направленных), перераспределенных на работу, с целью закрепления их на рабочих местах;

Профком обязуется:

185. Осуществлять контроль за соблюдением законодательных норм:

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

185.2. по охране труда и режиму рабочего времени молодежи;

185.3. по улучшению жилищных условий молодежи.

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

Наниматель и Профком обязуются:

187. 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;

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

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

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА БЫВШИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Стороны обязуются за счет собственных средств:

190. Проводить торжественное мероприятие, посвященное Дню пожилых людей;

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

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

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

КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ

И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

Наниматель обязуется:

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

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

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

197. Осуществлять направление работников - членов профсоюза 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.

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

Профком обязуется:

199. Осуществлять контроль за выделением администрацией и использованием по назначению средств на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Наниматель обязуется:

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

201. Финансировать расходы по организации спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных, культурных и иных мероприятий и (или) участию в них путем осуществления отчислений профсоюзным организациям средств на указанные цели. *(Приложение №17).*

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

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

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

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

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

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

208. Сохранять льготы и гарантии, предусмотренные для работников учреждения Договором, за освобожденными от основной работы профсоюзными работниками, избранными на выборные должности профсоюзного органа в учреждении.

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

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Ответственность Сторон за неисполнение (нарушение) условий Договора

210. Наниматель:

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

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

210.3. обязуется в семидневный 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.

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

211.1. лишения стимулирующих выплат;

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

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

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

214. 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, допустившим невыполнение обязательств Договора.

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

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

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

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

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

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

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

221. По итогам года рассматривать ход выполнения Договора на конференции коллектива.

ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Для разрешения коллективного трудового спора Наниматель и Профком обязуются:

222. 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);

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

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

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

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

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

Коллективный договор подписан

« 13 » февраля 2024 г.

Главный врач Председатель профсоюзного

УЗ «Городокская ЦРБ» комитета ППО УЗ «Городокская ЦРБ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В. Самсонов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В. Плащенко