

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

БЕЛОРУССКИЙ ПРОФСОЮЗ
РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

«МИНСКАЯ ОБЛАСТНАЯ
ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА»

Обсуждён и одобрен профсоюзной
конференцией коллектива работников
Минской областной детской клинической
больницы

23 декабря 2020 года

аг. Лесной Минского района

ОГЛАВЛЕНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
II. ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ	5
III. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ	7
IV. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА	14
V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ	21
VI. МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОЗДОРОВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ	27
VII. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ	28
VIII. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА БЫВШИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ	29
IX. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА.	30
X. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ	30
XI. ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО. ПОСТАНОВКА НА УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ	33
XII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА	34
XIII . КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА	35

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между первичной профсоюзной организации учреждения здравоохранения «Минская областная детская клиническая больница» от имени которых выступает профсоюзный комитет (далее - Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя профкома Изох Ирины Валентиновны и главного врача учреждения здравоохранения «Минская областная детская клиническая больница» Зайцева Дмитрия Владимировича(далее - Наниматель) .

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

1.3. 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 (в дальнейшем - организации), регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

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

1.5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2021 годы, Соглашения между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения на 2019-2021 годы (далее - Тарифное соглашение), местных соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее - Стороны). Стороны признают, что обязательства и гарантии, включенные в Тарифное соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

1.6. Настоящий Договор вступает в силу с « января» 2021г. и действует до заключения нового Договора (но не более 3-х лет).

1.7. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, в котором Договор принимался.

1.8. Условия настоящего Договора распространяются на Нанимателя, всех работников организации, от имени которых он заключен, а также на освобожденных профсоюзных работников.

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель ППО
И.В. Изох

1.9. Действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме, а также при согласии сторон, подписавших Договор. В соответствии со ст. 365, части второй ТК положения о рабочем времени и времени отдыха, регулирование внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и индексации зарплаты, охране труда, формах, системах, размерах оплаты труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников, при этом заявлений работников о распространении на них указанных положений колдоговора не требуется.

1.10. Стороны обязуются:

1.10.1. 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.

1.10.2. Создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля за его выполнением.

1.10.3. В одностороннем порядке не прекращать коллективные переговоры.

1.10.4. Не прекращать действие настоящего Договора при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации организации или первичной профсоюзной организации, смены представителей Сторон в период действия данного Договора, его выполнение гарантируют правопреемники.

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

1.12. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения, в течение двух недель со дня их подписания в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

II. ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

2.1. Наниматель обязуется:

2.1.2. добиваться улучшения благосостояния работников, повышения жизненного уровня;

2.1.3. обеспечивать оплату труда работникам не ниже минимальной заработной платы;

2.1.4. 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;

2.1.5. выплату заработной платы производить не менее двух раз в месяц в следующие сроки: за первую половину текущего месяца – 25 числа и окончательный расчет за предыдущий месяц – 10 числа. При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями выплата производится накануне их;

2.1.6. каждому работнику при выплате заработной платы ежемесячно выдавать расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате;

2.1.7. средний заработок за время трудового отпуска выплачивать не позднее, чем за два дня до начала отпуска. В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска, начало трудового отпуска по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года и работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом Нанимателя.

2.1.8. 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.

2.1.9. заработная плата, излишне выплаченная работнику, в том

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель ППО
И.В. Изох

числе при неправильном применении закона, не может быть взыскана с работника, за исключением случаев счетной ошибки.

2.1.10 производить оплату труда работников в порядке и на условиях, предусмотренных Положением об оплате труда работников учреждения здравоохранения «Минская областная детская клиническая больница» (Приложение № 1);

2.1.11. производить премирование работников в соответствии с действующим Положением о премировании учреждения здравоохранения «Минская областная детская клиническая больница» (Приложение № 2);

2.1.12 оказание материальной помощи осуществлять в соответствии с Положением об оказании материальной помощи (Приложение № 3).

2.1.13 производить направление работников в командировки и оплату командировочных расходов в соответствии с действующим законодательством.

2.1.14 при увольнении работника выплачивать причитающуюся ему сумму в день увольнения. В случае невыплаты по вине нанимателя, причитающихся на день увольнения сумм выплат работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы - пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам (статьи 77, 78 Трудового кодекса Республики Беларусь).

2.1.15 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 доходов и расходов на выплаты стимулирующего характера.

2.1.16 привлекать профком к:

участию в работе комиссии по оплате труда, аттестационной комиссии и др.;

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

2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель ППО
И.В. Изох

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

III. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Наниматель обязуется:

3.1. Обеспечить оптимальную занятость и использование работающих в организации в соответствии с профессией, специальностью, квалификацией и условиями их трудового договора (контракта). Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников и рабочих мест.

3.2. Уведомлять профсоюзный комитет не менее чем за три месяца о ликвидации, реорганизации организации или смене собственника имущества (упразднении структурного подразделения), полной или частичной приостановке производства, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и интересов работников, которая предусматривает:

3.2.1. гарантии выплат и компенсации;

3.2.2. перевод на свободные вакансии;

3.2.3. переподготовка по новым специальностям;

3.2.4. переселение в другую местность с предоставлением жилья в оговоренные сроки;

3.2.5. другие социальные гарантии;

3.3. при сокращении численности или штата работников осуществлять следующие упреждающие меры:

обеспечить гарантии и компенсации, высвобождаемым работникам в соответствии с действующим законодательством;

производить перевод на свободные вакансии;

производить переподготовку по новым специальностям;

использовать естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение совместителей, выход на пенсию);

сократить административно-управленческие расходы;

не принимать новых работников;

ограничить круг временных работников;

предупреждать работника о предстоящем высвобождении не менее чем за три месяца;

в период срока предупреждения предоставлять работнику один или несколько свободных дней в неделю с сохранением (без

сохранения) заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

3.4. Расторжение трудового договора с работником по инициативе нанимателя (статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, за исключением пунктов 3, абзацев третьего и пятого пункта 7), а также по основаниям, предусмотренным пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, производить с предварительного согласия профсоюзного комитета;

3.5. В случае сокращения численности (штата) работников, кроме лиц, предусмотренных законодательством предпочтение в оставлении на работе отдавать следующим категориям работников:

добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, которым осталось пять и менее лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста;

имеющим неполную семью;

воспитывающим детей-инвалидов;

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

имеющим троих и более детей;

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

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

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

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

женщинам, мужа которых призваны на действительную военную службу;

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

лицам, избранным в состав профсоюзных органов.

3.6. Работникам, получившим предупреждение о предстоящем их высвобождении в связи с сокращением численности (штата), гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками и в соответствии с законодательством.

3.7. Не допускать, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7,

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель ППО
И.В. Изох

8, 9 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, имеющими детей в возрасте до четырнадцати лет (детей инвалидов до 18 лет).

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

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

3.10. Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за один месяц до заключения контракта, с одновременным вручением проекта контракта.

3.11. Перевод на контрактную форму найма работников организации - членов профсоюза производится после предварительного, не позднее, чем за один месяц, уведомления профсоюзного комитета.

3.12. При использовании контрактной формы найма установить следующие размеры дополнительных мер стимулирования:
надбавку в размере не более 50% оклада;

предоставление дополнительного поощрительного отпуска продолжительностью до 5 календарных дней с сохранением среднего заработка.

Для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, размер указанной надбавки устанавливается (изменяется) в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год. При этом уменьшение ее размера осуществляется в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 32 настоящего Кодекса;

3.13. обсуждение содержания контракта работника - члена профсоюза производить с участием представителя профсоюзного комитета.

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель ППО
И.В. Изох

3.14. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актами, носить дискриминационный характер (статья 23 Трудового кодекса Республики Беларусь).

3.15. Перевод работников на другую работу, изменение существенных условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя осуществляется в порядке, установленном законодательством (статьи 30-34 Трудового кодекса Республики Беларусь).

3.16. Наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами (статья 20 Трудового кодекса Республики Беларусь).

3.17. Контракт заключается на срок не менее одного года и не более пяти лет (максимальный срок действия контракта). Конкретный срок действия контракта определяется по соглашению сторон.

3.18. Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

3.19. Продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, - на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

3.20. По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон заключается новый контракт на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, - на срок не менее трех лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года.

3.21. Контракт прекращается в связи с истечением срока его действия, если стороны не приняли решение о продлении срока действия контракта, заключении нового контракта, если настоящим Кодексом (статья 261-5) или иными законодательными актами не установлена обязанность нанимателя продлить срок действия

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель ППО
И.В. Изох

контракта, заключить новый контракт, а также если возникли основания для продолжения трудовых отношений на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок (статья 261-4).

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

3.23. Если по истечении срока действия контракта трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то трудовые отношения считаются продолженными на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок. Началом действия трудового договора считается день, следующий за днем истечения срока действия контракта. При этом трудовые отношения оформляются в соответствии со статьями 18 и 19 настоящего Кодекса не позднее дня, следующего за днем предъявления одной из сторон требования о заключении трудового договора.

3.24. Контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов - до восемнадцати лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, не заключаются без их согласия на заключение контрактов.

3.25. Срок действия контракта с беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

3.26. Наниматель с согласия работника обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт:

1) 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;

2) с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет;

3) с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и

трудовой дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более двух лет, - не менее чем до достижения указанного возраста.

С согласия работников, указанных в части третьей, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок, при заключении контракта срок его действия определяется в соответствии с частью первой статьи 261-3 трудового кодекса и частью третьей настоящей статьи.

3.27. При досрочном расторжении контракта в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, контракта работнику выплачивается минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработков.

3.28. 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.

3.29. При прекращении трудового договора по любым основаниям (кроме вызванных виновными действиями) с работником, получившим на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание, выплачивать ему выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка.

3.30. Заключать контракты с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, до достижения последними совершеннолетия, а также с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, дети которых получают первое высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование в дневной форме получения образования - до окончания ими учреждения образования;

3.31. Признать уважительными причинами для досрочного расторжения контракта по требованию работника:

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

избрание на выборную должность;

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

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

перевод (направление) мужа (жены) на работу либо для прохождения службы в другую местность, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу;

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

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

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

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

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

3.35. Профком обязуется:

3.35.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением нанимателем законодательства Республики Беларусь о труде;

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель ППО
И.В. Изох

3.35.2. содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождаемых работников;

3.35.3. 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;

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

IV. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

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

4.2. Наниматель обязуется установить полную норму продолжительности рабочего времени в неделю не более 40 часов в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, требованиями законодательства.

4.3. Установить для отдельных категорий работников:

4.3.1. (врачи, средний медицинский персонал) сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии с постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.03.2016 № 46 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени для медицинских работников»;

4.3.2. в соответствии с результатами аттестации рабочих мест сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не более 35 часов в неделю (статья 113 Трудового кодекса Республики Беларусь); перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых по результатам аттестации подтверждены вредные и (или) опасные условия труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом (Приложение № 4) в соответствии со списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 07 июля 2014 года № 57 «О некоторых вопросах

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель ППО
И.В. Изох

предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени »;

4.4. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю или сокращенную продолжительность ежедневной работы для следующих категорий работников:

для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет не более 23 часов.

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет не более 35 часов;

работающим в зоне эвакуации (отчуждения) (в связи с повышенным радиоактивным загрязнением территории), в том числе временно направленным или командированным в эти зоны, не более 35 часов.

инвалидам I и II групп - не более 35 часов , при этом оплата их труда производится в том же размере, как оплата труда работников соответствующих профессий и должностей при полной норме продолжительности рабочего времени.

4.5. Нанимателем по согласованию с профсоюзом установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, а также сменная работа (по графикам работ) с суммированным учетом рабочего времени для отдельных структурных подразделений и категорий работников. Режим рабочего времени – начало и окончание работы, время перерыва для отдыха и приема пищи, отдыха между сменами - определяется Нанимателем по согласованию с профсоюзом и отражается в правилах внутреннего трудового распорядка. .

4.6. Для работников, занятых на работах, на которых по условиям лечебно-диагностического, технологического или организационного процессов невозможно определить фиксированный перерыв для отдыха и приема пищи, предоставляется необходимое время (не менее 20 минут, включается в рабочее время) и место для приема пищи. Перечень таких работ утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом (Приложение № 5).

4.7. Определить перечень видов работ, при работе на которых устанавливаются дополнительные специальные перерывы до 15 минут и включаются в рабочее время. (Приложение № 14).

4.8. Для ряда работников, обеспечивающих руководство, функционирование больницы и осуществляющих ее техническое обслуживание, устанавливается ненормированный рабочий день, при котором такие работники могут привлекаться к выполнению работ сверх нормальной продолжительности рабочего времени без дополнительной оплаты или компенсации отгулом, с предоставлением

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель ППО
И.В. Изох

указанным работникам дополнительного оплачиваемого отпуска. Перечень работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск определенной продолжительности, определяется Нанимателем (Приложение № 6).

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

4.10. Привлекать к работе в ночное время инвалидов, при условии, что такая работа не запрещена им на основании медицинского заключения, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет только с их письменного согласия.

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

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

4.13. В случае привлечения работника к работе в его выходной день (статья 143 Трудового кодекса Республики Беларусь), взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха (статья 69 Трудового кодекса Республики Беларусь).

4.14. Установить для работников, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя либо в соответствии с коллективным или трудовым договором, при условии успешного освоения содержания образовательных программ устанавливаются сокращенная рабочая неделя или сокращенная продолжительность ежедневной работы с сохранением не менее 50 процентов средней заработной платы (статьи 206, 207 Трудового кодекса Республики Беларусь).

4.15. Согласно статье 150 Трудового кодекса Республики Беларусь предоставлять работникам следующие виды отпусков:

4.15.1. трудовой основной отпуск - не менее 24 календарных дней.

4.15.2. 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 (Приложение №7);

работникам с ненормированным рабочим днем - дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день до 7 календарных дней;

работникам, с которыми заключен контракт, - до 5 календарных дней;

работникам, имеющим продолжительный стаж работы в отрасли (у Нанимателя), на условиях, устанавливаемых органами государственного управления здравоохранением.

4.15.3. 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.

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

4.17. Очередность предоставления трудовых отпусков установить для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым по согласованию с Профкомом, который должен составляться на календарный год не позднее 5 января каждого года (статья 168 Трудового кодекса Республики Беларусь).

4.18. 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, работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или опасными условиями труда) и за особый характер работы не допускается (статья 161 Трудового кодекса Республики Беларусь).

4.19. Трудовые отпуска (основной, дополнительный) за первый рабочий год предоставлять не ранее, чем через шесть месяцев работы у нанимателя (за исключением случаев предусмотренных статьями 161 Трудового кодекса Республики Беларусь).

До истечения шести месяцев работы наниматель обязан предоставить трудовые отпуска по желанию работника:

1) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

2) лицам моложе восемнадцати лет;

3) работникам, принятым на работу в порядке перевода;

4) совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до шести месяцев работы по

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель ППО
И.В. Изох

совместительству;

5) участникам Великой Отечественной войны;

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

7) работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования;

Работающим женам (мужьям) военнослужащих, по их желанию, трудовой отпуск предоставляется одновременно с отпуском их мужей (жен).

4.20. При составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время:

лицам моложе восемнадцати лет;

ветеранам Великой Отечественной войны и 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 на 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 г.;

донорам крови и ее компонентов, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения "Ганаровыдонар Рэспублікі 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;

другим работникам в соответствии с законодательными актами, коллективным договором или трудовым договором;
в определенный период:

работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, - перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы 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).

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

4.22. Предусмотреть случаи, когда трудовой отпуск может быть перенесен или продлен (помимо случаев, указанных в пунктах 1-5 части первой статьи 171 Трудового кодекса Республики Беларусь).

4.23. Определить порядок отзыва из отпуска:

4.23.1. Трудовой отпуск может быть прерван по предложению нанимателя и с согласия работника;

4.23.2. 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;

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель ППО
И.В. Изох

4.23.3. не допускается 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.

4.24. По просьбе работника разделять трудовой отпуск на три части. При этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней .

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

4.25.1. до 14 календарных дней:

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

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

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

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

инвалидам, работающим на работах, специально предназначенных для труда этих лиц;

иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством,

4.25.2. Наниматель может предоставить отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым и другим уважительным причинам (статья 190 Трудового кодекса Республики Беларусь) по письменному заявлению работника до 30 календарных дней, в исключительных случаях до 60 календарных дней. Уважительность причины определяет Наниматель.

4.25.3. до 3 календарных дней:

при вступлении в брак;

при вступлении в брак детей, братьев, сестер;

при рождении ребенка (мужчине);

при организации похорон близких родственников.

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

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

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель ППО
И.В. Изох

условия для совмещения работы с обучением и предоставить гарантии, в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь.

V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности учреждения. Ответственность за состояние условий и охраны труда работников несет Наниматель.

5.1. Наниматель обязуется:

5.1.1. выделять денежные средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения, профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

5.1.2. обеспечивать выполнение в установленные сроки плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда (приложение № 8);

5.1.3. проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда в сроки, установленные законодательством Республики Беларусь. Результаты аттестации и оценки условий труда учитывать для определения права работника на ряд компенсаций в виде:

пенсии по возрасту за работу с особыми условиями труда;

профессионального пенсионного страхования;

дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

оплаты труда в повышенном размере путем установления доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

сокращенной продолжительности рабочего времени.

5.1.4. при отказе работника от выполнения порученной работы в случаях непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих, не предоставления необходимых средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, приостановления и запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля, а также технической инспекцией труда профсоюза предоставлять работнику до устранения нарушений (до создания надлежащих условий на рабочем месте) другую работу, соответствующую его квалификации, либо с его согласия – работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца. При необходимости Наниматель за счет собственных средств обязан обеспечить обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период подготовки среднего заработка;

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель ППО
И.В. Изох

5.1.5. каждому работнику при приеме на работу и в период работы давать полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, полагающихся индивидуальных средствах защиты, компенсациях, установленных законодательством и Договором;

5.1.6. обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты (приложение № 9) и санитарной одеждой (приложение № 10) в соответствии с установленными нормами;

5.1.7. обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами согласно требованиям законодательства, в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников учреждения, утвержденным Нанимателем по согласованию с Профкомом (приложение № 11);

5.1.8. обеспечивать работников бесплатным молоком или равноценными пищевыми продуктами в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников, утвержденным Нанимателем по согласованию с Профкомом (приложение № 12);

5.1.9. обеспечить своевременное и организованное прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, где определена необходимость обязательных медицинских осмотров. Обязательный медицинский осмотр работников проводить в рабочее время с сохранением среднего заработка. Работник обязан проходить медицинский осмотр в соответствии с утвержденным Нанимателем графиком его проведения;

5.1.10. при отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж или проверку знаний по охране труда либо медицинский осмотр в порядке, предусмотренном законодательством, не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы в размере не ниже двух третей установленной тарифной ставки (оклада);

5.1.11. предоставлять работнику с его согласия работу в соответствии с медицинским заключением или проводить его обучение новой профессии (специальности) с сохранением среднего заработка в случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием;

5.1.12. выплачивать из средств нанимателя семье погибшего по вине нанимателя на производстве работника, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых

заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю.

Работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, – в размере одной среднемесячной заработной платы работника за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности, рассчитанной за год до даты получения травмы или установления профессионального заболевания. Данные выплаты распространяются и на работников, прекративших трудовые отношения.

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

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

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

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

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

Руководители структурных подразделений обязаны немедленно информировать Стороны об авариях и несчастных случаях в учреждении, а Стороны при тяжелых, групповых и со смертельным

исходом несчастных случаях на производстве в течение одних суток информировать вышестоящие органы;

5.1.13. анализировать причины производственного травматизма и профессиональных заболеваний, результаты аттестации рабочих мест. Разрабатывать мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

5.1.14. не допускать к выполнению работ (отстранять от работы) лиц, появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не прошедших инструктаж, проверку знаний по охране труда, не использующих требуемые средства индивидуальной защиты, обеспечивающие безопасность труда, не прошедших медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренном законодательством;

5.1.15. предоставлять при необходимости время общественным инспекторам и членам комиссии по охране труда профсоюзного комитета не менее 4-х часов в неделю для осуществления контроля за состоянием и условиями охраны труда, а также освобождать их от работы на время обучения, участия в семинарах с сохранением среднего заработка;

5.1.16. ежегодно проводить смотры-конкурсы на лучшую организацию работы по охране труда. Стимулировать работников, не допускающих нарушений требований охраны труда и содействующих нанимателю в выявлении нарушений трудовой и производственной дисциплины, сотрудничающих с нанимателем в обеспечении здоровых и безопасных условий труда, а также принимающих участие в работе по экономии энергоресурсов, сырья и материалов;

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

5.1.18. включать в должностные инструкции руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений, должностные и рабочие инструкции других работников обязанности и ответственность по вопросам охраны труда и обеспечению пожарной безопасности;

5.1.19. способствовать применению в отрасли принципов Концепции «нулевого травматизма», разработанной Международной ассоциацией социального обеспечения.

5.2. Работник обязан:

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель ППО
И.В. Изох

5.2.1. немедленно сообщать Нанимателю (непосредственному руководителю) о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работающих и окружающих, несчастном случае, произошедшем на производстве, случае временной нетрудоспособности, а также оказывать содействие Нанимателю по принятию мер для оказания необходимой помощи потерпевшим на месте и доставки их в профильное структурное подразделения для оказания специализированной медицинской помощи;

5.2.2. оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем в выявлении нарушений трудовой и производственной дисциплины, обеспечении здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное должностное лицо Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья или здоровья другого работника;

5.2.3. заботиться о личной безопасности и личном здоровье, а также о безопасности окружающих в процессе выполнения работ, либо во время нахождения на территории учреждения.

5.3. Стороны обязуются:

5.3.1. проводить совместную работу, направленную на реализацию Закона Республики Беларусь «Об охране труда», государственной политики в области охраны труда;

в установленном порядке принимать меры по сокращению количества рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда и обеспечению финансирования мероприятий по охране труда в необходимых объемах и установить постоянный контроль использования денежных средств, направленных на профилактику производственного травматизма, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытовое обеспечение;

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

5.3.4. не менее двух раз в год рассматривать на медико-санитарном совете состояние работы по охране труда в учреждении;

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель ППО
И.В. Изох

5.3.5. осуществлять контроль за:

оснащением кабинета охраны труда необходимыми средствами обучения и проверки знаний, в т.ч. техническими;

содействием нанимателя в обучении общественных инспекторов по охране труда;

реализацией Директив Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 года № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» и от 14 июня 2007 г. № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства»;

сообщением о тяжелых несчастных случаях, групповых и со смертельным исходом, произошедших в учреждении, в установленные законодательством органы (в течение одних суток). Расследование данных случаев производится с участием технического инспектора труда профсоюза;

состоянием условий и охраны труда, обеспечением работающих средствами индивидуальной защиты и санитарно-бытовыми помещениями, их правильным использованием, аттестации рабочих мест с предоставлением в полном объеме компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условий труда в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь;

в рамках Дней охраны труда информированием работников о состоянии охраны труда на рабочих местах, существующих рисках для их здоровья, полагающихся средствах индивидуальной защиты и компенсациях по условиям труда;

проведением необходимой подготовки структурных подразделений, зданий, территории к зимнему периоду, обеспечением температурного режима на рабочих местах, соответствующего санитарно-гигиеническим нормативам;

разработкой и реализацией плана мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах, где по результатам аттестации выявлены несоответствия рабочих мест гигиеническим нормативам.

5.4. Профком обязуется:

5.4.1. осуществлять постоянный общественный контроль за:

состоянием охраны труда в учреждении и его структурных подразделениях, за соблюдением трудового законодательства, в том числе за соблюдением норм и правил по охране труда;

выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечья или профзаболевание на производстве в соответствии с действующим законодательством и Договором;

5.4.2. периодически (не реже 2 раз в год) на заседаниях Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопросы о состоянии охраны труда, заболеваемости с временной утратой трудоспособности среди сотрудников учреждения;

5.4.3. совместно с государственными органами и инспекциями по надзору и контролю за соблюдением законодательства об охране труда участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении причин, приведших к травмам работников;

5.4.4. оказывать членам профсоюза консультативную помощь по вопросам охраны труда;

5.4.5. проводить обучение профсоюзного актива, общественных инспекторов по охране труда по вопросам охраны труда;

5.4.6. оказывать методическую помощь общественным инспекторам по охране труда в осуществлении ими защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда;

5.4.7. ежегодно участвовать в областном смотре-конкурсе на лучшую организацию общественного контроля по охране труда, ежеквартально подводить промежуточные итоги работы общественных инспекторов по охране труда с поощрением победителей;

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

5.4.9. осуществлять контроль за предоставлением работнику с его согласия работы в соответствии с медицинским заключением или его обучением новой профессии (специальности) с сохранением среднего заработка в случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием;

5.4.10. оказывать правовую помощь пострадавшим работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве.

VI. МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОЗДОРОВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Наниматель обязуется:

6.1. Обеспечить предоставление бесплатной медицинской помощи работникам здравоохранения в рамках государственных минимальных социальных стандартов в области здравоохранения.

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель ППО
И.В. Изох

6.2. Совместно с Профкомом:

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

6.2.2. обеспечивать оздоровление работников, получивших профессиональное заболевание;

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

6.2.4. обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

VII. 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:

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

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

7.3. Из бюджетных средств, направленных Нанимателем на оказание материальной помощи оказывать ежемесячную материальную помощь в размере 2 базовых величин молодым специалистам, прибывшим из других населённых пунктов по направлениям учреждений образования в УЗ «МОДКБ» и не обеспеченных жилыми помещениями в общежитиях, не допустившим в течение месяца нарушений лечебно-диагностического процесса, и трудовой дисциплины, и предоставившим копию договора найма (жилого помещения) и постановке на учет нуждающихся в получении жилого помещения в общежитии.

Материальная помощь оказывается в течение срока отработки по распределению. В случае предоставления в период отработки по распределению молодому специалисту жилого помещения в общежитии материальная помощь не выплачивается.

7.4. Профком обязуется:

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель ППО
И.В. Изох

7.4.1. 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;

не допускать увольнения по сокращению штата женщин имеющих детей, мужа которых призваны на действительную военную службу.

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

7.5. Наниматель и Профком обязуются:

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

7.5.2. разработать и внедрить совместные программы адаптации на рабочих местах, развитие наставничества в работе с молодыми специалистами, проводить торжественные мероприятия в учреждении.

7.5.3 добиваться организации мероприятий досуга, отдыха и по оздоровлению молодежи и детей работников организации;

VIII. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА БЫВШИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Для решения социальных проблем инвалидов, малоимущих престарелых граждан, ветеранов Стороны обязуются:

8.2. Материальная помощь оказывается в размере до 2 базовых величин, за счет суммы превышения доходов над расходами, остающейся в распоряжении организации, ранее работавшим в организации ветеранам, по их письменному заявлению с указанием причины, являющейся основанием для выплаты материальной помощи.

8.3. Материальная помощь может оказываться, за счет суммы превышения доходов над расходами, остающейся в распоряжении организации, в случае смерти не работающего пенсионера, проработавшего в УЗ «МОДКБ» не менее 20 лет и уволившегося из больницы в связи с выходом на пенсию, членам его семьи или близким родственникам (по заявлению членов семьи или близких родственников) в размере до 5 базовых величин.

IX. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА.

Наниматель обязуется:

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

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

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

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

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

9.6. Применять меры морального и материального поощрения работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях.

9.7. Наниматель и Профком создают условия и выделяют необходимые средства для организации и проведения культурно-массовой и спортивной работы в общежитиях.

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

X. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ

10. Из средств, направляемых Нанимателем на оказание материальной помощи производить следующие выплаты:

в случае смерти работника – членам его семьи (супругам, детям, родителям) - 10 базовых величин;

в случае смерти близких родственников работника (родителей, детей, супруга) – 5 базовых величин;

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель ППО
И.В. Изох

на оздоровление детей работников в оздоровительных, спортивно-оздоровительных лагерях в период с 15 мая по 15 сентября – 2 базовые величины;

работникам, понесшим крупный материальный урон в результате чрезвычайных происшествий природного или техногенного характера, преступных посягательств, получивших увечье или иное тяжелое повреждение здоровья в результате несчастного случая (при предоставлении официальных подтверждающих документов), - до 5 базовых величин;

в случае длительного (30 дней и более) заболевания работника, подтвержденного листком нетрудоспособности – 5 базовых величин;

работникам при рождении ребенка – 5 базовых величин;
участникам ВОВ и приравненным к ним категориям граждан ко Дню Победы – 3 базовые величины.

10.2. Оказывать работникам УЗ «МОДКБ» единовременную выплату на оздоровление один раз в год в размере 0,5 оклада в соответствии с Положением об оказании единовременной выплаты на оздоровление (Приложение № 13).

10.3. Наниматель обязуется совместно с Профкомом:

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

принимать меры по приобретению путевок и их распределению;

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

10.4. Выплачивать единовременную премию:

работникам, награжденным Почетной грамотой Министерства здравоохранения Республики Беларусь, Минского облисполкома в размере 5 (пять) базовых величин;

работникам, награжденным Почетной грамотой Главного управления по здравоохранению Минского облисполкома в размере 4 (четыре) базовых величины;

работникам, при объявлении благодарности вышестоящими органами здравоохранения, местными исполнительными и распорядительными органами в размере 2 (двух) базовых величин;

работникам, награжденным Почетной грамотой больницы в размере 3 (трех) базовых величин;

работникам, при объявлении благодарности больницей в размере 1 (одной) базовой величины;

работникам, награжденным знаком «Отличник здравоохранения Республики Беларусь» в размере 10 (десяти) базовых величин;

работникам, награжденным государственными наградами, грамотами или благодарностями Президента, палат Национального собрания, Совета Министров Республики Беларусь, денежные вознаграждения выплачиваются в соответствии с положением об указанных наградах.

10.5. При достижении работником 50-летнего возраста, работающим в больнице и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, по ходатайству руководителя структурного подразделения и профгруппорга награждаются грамотой или благодарностью.

10.6. Работникам предоставляется дополнительный свободный от работы день в случаях:

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.

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.

Работник обязан сообщать нанимателю о наступлении обстоятельств, влекущих прекращение предоставления свободного от работы дня предусмотренного настоящим пунктом, в 5-дневный срок со дня их наступления.

10.7. Наниматель предоставляет возможность работникам и их детям при наличии медицинских показаний пройти необходимый курс лечения в УЗ «МОДКБ».

10.8. Профсоюзный комитет обязуется оказывать финансовую помощь из средств профсоюзной организации следующим работникам – членам Белорусского профсоюза работников здравоохранения:

оказывать материальную помощь к 50-летию ,проработавшим в организации более 1 года - 2 базовые величины.

работнику, продолжающему работать при достижении возраста трудовой пенсии -2 базовые величины;

молодым специалистам, после окончания срока отработки, продолжающим работать в УЗ « МОДКБ» по контракту– 2 базовые величины;

членам семьи умершего работника – в размере 5 базовых величин; для организации похорон близкого родственника (родители, дети, супруги) – в размере 5 базовых величин;

работникам больницы, вступающим в брак – 3 базовые величины.

работникам, принявшим участие в спортивных мероприятиях – 2 базовых величины.

работникам, принявшим участие в художественной самодеятельности и смотрах конкурсах художественной самодеятельности – 2 базовых величины.

оказывать материальную помощь матерям или отцам первоклассников к первому сентября в размере -2 базовые величины.

оказывать материальную помощь многодетным матерям или отцам к Дню матери (четырнадцатое октября) на детей-школьников – 2 базовые величины

оказывать материальную помощь матерям или отцам детей инвалидов к Дню инвалидов(3 декабря) -2 базовые величины .

выделять новогодние подарки детям (от 1 года до 14 лет) сотрудников в виде набора кондитерских изделий за счёт средств профсоюзного бюджета.

в случаях, не предусмотренных настоящим договором, при наступлении обстоятельств, вызывающих необходимость оказать материальную поддержку работникам, (а также бывшим работникам – неработающим пенсионерам), постановлением заседания профкома может производиться оказание материальной помощи в индивидуальном порядке –2 базовые величины.

на оздоровление детей работников в оздоровительных, спортивно – оздоровительных лагерях в период с 15 мая по 15 сентября – 2 базовые величины;

XI. ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО. ПОСТАНОВКА НА УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель ППО
И.В. Изох

Наниматель и профком обязуются:

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

11.2. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности работников жильем.

11.3. Ходатайствовать перед местными исполнительными и распорядительными органами о выделении работникам мест в общежитиях сторонних организаций и предприятий.

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

XII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Наниматель обязуется:

12.1. Соблюдать права профсоюзов в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», содействовать их деятельности, предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещение с отоплением, освещением, необходимым оборудованием и средствами связи.

12.2. Обеспечивать организацию безналичной системы удержания из заработной платы работников (членов профсоюза) по их письменному заявлению профсоюзных взносов и перечислять их на счет Профкома и вышестоящего профоргана.

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

12.4. Расторжение трудового договора 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 работы, осуществлять 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, в котором они состоят на профсоюзном учете. При переводе таких работников на контрактную форму найма контракт с ними заключать на срок их полномочий в профсоюзном органе.

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель ППО
И.В. Изох

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

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

12.7. Предоставлять возможное (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, также в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, других мероприятий проводимых профсоюзом, с сохранением среднего заработка.

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

12.9 За выполнение общественной нагрузки ,не освобожденному от основной работы профсоюзному активу, из средств профсоюзного бюджета могут производиться выплаты, вознаграждения, являющиеся оплатой за работу, не связанную с исполнением трудовых обязанностей по основному месту основной работы.

ХIII . КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

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

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

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

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

13.5. Наниматель:

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель ППО
И.В. Изох

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

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

13.5.3. обязуется в недельный срок рассматривать предложения 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.

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

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

привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством .

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

13.8. Непринятие мер по устранению выявленных нарушений коллективного договора по предписанию правоохранительных и контрольных органов, в том числе комиссии, созданной сторонами, является дополнительным основанием досрочного расторжения контракта с работником за нарушение возложенных на него трудовых обязанностей, (пункт 2.10 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»).

13.9. За неисполнение норм и обязательств Договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь, соглашением, Коллективным договором.

___ декабря 2020г.

Главный врач
Д.В. Зайцев

Председатель ППО
И.В. Изох

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель ППО
И.В. Изох
