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

03 октября 2022 года

аг. Лесной Минского района

ОГЛАВЛЕНИЕ

ОГЛАВЛЕНИЕ **2**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ **3**

II. ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ **5**

III. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ **7**

IV. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА 13

V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ 21

VI. МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОЗДОРОВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ 28

VII. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ 29

VIII. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА БЫВШИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ 30

IX.КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА. 31

X. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ 32

XI. ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО. ПОСТАНОВКА НА УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ 35

XII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА 36

XIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА 38

Наниматель
Д.В. Зайцев

_____

Председатель ППО
И.В. Изох

_____

_

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 (продлено на 2022 - 2024 годы), Соглашения между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения на 2022-2024 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 03 октября 2022г. 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.

Наниматель	Председатель ППО
Д.В. Зайцев	И.В. Изох
_____	_____

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

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 Договор, 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 местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя в течение двух недель со дня их подписания.

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 внебюджетных средств, 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 действующим законодательством.

2.1.9. Индексация заработной платы работников, которые содержаться за счет внебюджетных средств производится порядке в установленном законодательством для индексации доходов из бюджетных источников. Доплата производится из внебюджетных источников.

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

2.1.11 производить оплату труда работников, премирование работников, оказание материальной помощи, а также оказание единовременной выплаты на оздоровление один раз в год в порядке и на условиях, предусмотренных Положением об оплате труда работников учреждения здравоохранения «Минская областная детская клиническая больница» (Приложение № 1);

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

2.1.13 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).

2.1.14 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.

2.1.15 привлекать профком к:

Наниматель
Д.В. Зайцев
_____

Председатель ППО
И.В. Изох
_____

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

пересмотру и установлению норм труда конкретным работникам;

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;

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

III. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

3. Стороны договорились о выполнении следующих мероприятий по кадровому обеспечению здравоохранения:

3.1. систематически проводить анализ кадрового обеспечения учреждения;

3.2. осуществлять анализ занятости работников, принимать меры по недопущению вынужденного неполного рабочего времени;

3.3. в случае необходимости обоснованной ликвидации или реорганизации организации, если это влечет за собой сокращение штатной численности, наниматель должен уведомлять об этом профсоюзный орган и работников не позднее чем за три месяца до вступления в силу соответствующего приказа (решения).

В случае необходимости обоснованной ликвидации или реорганизации структурных подразделений организации, если это влечет за собой сокращение штатной численности, наниматель должен уведомлять об этом соответствующий профсоюзный орган не позднее чем за три месяца до вступления в силу соответствующего приказа (решения) и совместно с профсоюзной организацией разрабатывать мероприятия по соблюдению прав и интересов высвобождаемых работников, которые предусматривают:

3.3.1. гарантии выплат и компенсации;

3.3.2. перевод на свободные вакансии;

3.3.3. переподготовку по новым специальностям;

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

3.3.5. другие социальные гарантии;

Предоставление Работнику по его ходатайству одного свободного от работы дня в неделю с сохранением среднего заработка для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей, о время действия срока предупреждения, при сокращении численности или ликвидации организации, но не менее трех дней в течение срока предупреждения; оплату производить из прибыли организации.

3.4. 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, мужья 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;

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

Наниматель
Д.В. Зайцев
_____

Председатель ППО
И.В. Изох
_____

работникам, чей супруг проходит военную службу по призыву (на период срока службы);

3.5. осуществлять расторжение трудового договора с работником по инициативе нанимателя (статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, за исключением пункта 3, абзацев 3, 7 и 8 пункта 7), а также по основаниям, предусмотренным пунктами 1 - 3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, с предварительного согласия профсоюзного комитета;

3.6. 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, в размере не ниже двух третей установленного ему оклада за все время отстранения от работы;

3.7. осуществлять заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, в строгом соответствии с законодательством Республики Беларусь;

3.7.1. при использовании контрактной формы найма установить следующие размеры дополнительных мер стимулирования труда:

- надбавку в размере от 20 процентов до 50 процентов оклада (молодым специалистам с высшим медицинским и средним специальным медицинским образованием 35 процентов оклада на весь период отработки по распределению);

- предоставление дополнительного поощрительного отпуска от 1 до 5 календарных дней с сохранением среднего заработка (молодым специалистам с высшим медицинским и средним специальным медицинским образованием 3 календарных дня на весь период отработки по распределению);

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;

3.8. заключать по окончании срока действия контракта по письменному заявлению работника, не допускающего нарушений

производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок;

3.9. производить перевод на контрактную форму найма работников организации - членов профсоюза после предварительного, не позднее чем за один месяц, уведомления профсоюзного комитета организации;

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

3.11. при вручении работнику уведомления о намерении нанимателя перевести его на контрактную форму найма предоставлять работнику за месяц проект контракта, предлагаемого для заключения;

3.12. осуществлять заключение (продление) контрактов с работниками:

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

у которых супруг проходит срочную военную службу по призыву, - на срок не менее чем до окончания срока службы;

3.13. осуществлять заключение (продление) контрактов с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, 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;

3.14. осуществлять продление контракта по соглашению сторон с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года,

предшествовавшего дате окончания контракта, 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 допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключать новый контракт с их согласия на срок не менее трех лет, а с имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию (определенных колдоговором) - на срок пять лет.

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

3.15. осуществлять продление (заключение нового) контракта с матерью (мачехой), отцом (отчимом), воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительном (более месяца) пребыванием в больничной организации здравоохранения и другими причинами, усыновителем (удочерителем), опекуном ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на максимальный срок.

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

3.16. 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;

3.17. осуществлять письменное информирование каждой из сторон, заключивших контракт, о решении продолжить или

прекратить трудовые отношения не позднее чем за один месяц до истечения срока контракта;

3.18. производить увольнение по истечении срока контракта работников, получивших на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание, являющихся инвалидами, одиноких родителей, опекунов, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, а также воспитывающих детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, только с предварительного согласия профсоюзного комитета данной организации, если инициатором расторжения контракта является наниматель;

3.19. 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);

3.20. 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;

3.21. не допускать подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые согласно законодательству о труде должны осуществляться на основании трудового договора (контракта);

3.22. признавать уважительными причинами для досрочного расторжения трудового договора 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;

- выход на пенсию;

- добровольное поступление на военную службу по контракту.

3.23. осуществлять расторжение, прекращение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев увольнения по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими обстоятельствами увольнения), а также наложение дисциплинарных взысканий, лишение премий, изменение существенных условий труда с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, общественными инспекторами по охране труда - с согласия профсоюзного органа организации, в которой они состоят на профсоюзном учете.

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

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. 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» (врачи, специалисты со средним медицинским образованием);

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; 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 № 2) 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 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.

Наниматель	Председатель ППО
Д.В. Зайцев	И.В. Изох
_____	_____

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, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет может применяться гибкая форма занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени) по соглашению с нанимателем.

4.7. 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 № 3).

4.8. Определить перечень видов работ, при работе на которых устанавливаются дополнительные специальные перерывы до 15 минут и включаются в рабочее время. (Приложение № 4).

4.9. 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 указанным работникам дополнительного оплачиваемого отпуска. Перечень работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск определенной продолжительности, определяется Нанимателем (Приложение № 5).

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

4.11. 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.

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

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

4.14. 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).

4.15. 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).

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

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

4.16.2. 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 №6);

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.

Наниматель	Председатель ППО
Д.В. Зайцев	И.В. Изох
_____	_____

4.16.3. 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.

4.17. Дополнительные отпуска присоединять к основному отпуску (статья 162 Трудового кодекс Республики Беларусь).

4.18. 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).

4.19. По соглашению с работником производить замену денежной компенсацией части неиспользованного трудового отпуска (основного и дополнительного), при использовании не менее 21 дня отпуска за календарный год в виде отдыха. Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, отпусков, предоставляемых беременным женщина; 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).

4.20. Трудовые отпуска (основной, дополнительный) за первый рабочий год предоставлять не ранее, чем через шесть месяцев работы у нанимателя (за исключением случаев предусмотренных статьей 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 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).

4.21. 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;

Наниматель
Д.В. Зайцев
_____

Председатель ППО
И.В. Изох
_____

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).

4.22. 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).

4.23. 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;

4.23.3. не допускается отзыв из отпуска:

работников моложе восемнадцати лет;

Наниматель
Д.В. Зайцев
_____

Председатель ППО
И.В. Изох
_____

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.

Наниматель	Председатель ППО
Д.В. Зайцев	И.В. Изох
_____	_____

4.27. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку, 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 № 7);

5.1.3. проводить аттестацию (переаттестацию) рабочих мест по условиям труда, предоставление в полном объеме компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в порядке, установленном 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;

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 № 8) и санитарной одеждой (приложение № 9) 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 № 10);

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 № 11);

5.1.9. обеспечить своевременное и организованное прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров при ухудшении состояния здоровья, работниками больницы, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где в соответствии с законодательством Республики Беларусь есть необходимость в профессиональном отборе. 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.

Наниматель	Председатель ППО
Д.В. Зайцев	И.В. Изох
_____	_____

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.

5.1.20. обеспечивать защиту прав и интересов работников (членов профсоюза) по вопросам социального обеспечения и социального страхования.

5.2. Работник обязан:

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.

Наниматель	Председатель ППО
Д.В. Зайцев	И.В. Изох
_____	_____

5.3. Стороны обязуются:

5.3.1. проводить совместную работу, направленную на реализацию государственной политики в области охраны труда, в том числе Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. №356-З «Об охране труда», других нормативных и иных правовых актов, регулирующих общественные отношения 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;

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 «О приоритетных направлениях укрепления 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;

Наниматель
Д.В. Зайцев
_____

Председатель ППО
И.В. Изох
_____

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;

информированием работников в рамках проведения Недель «нулевого травматизма» 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;

Наниматель	Председатель ППО
Д.В. Зайцев	И.В. Изох
_____	_____

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.

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

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. Наниматель и профком обязуются разрабатывать и внедрять совместные программы адаптации на рабочих местах, развивать наставничество в работе с выпускниками, распределенными (направленными), перераспределенными на работу в организации системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь, проводить торжественные мероприятия в рамках акции «Чествование на первом рабочем месте" и др.;

7.3. Из бюджетных средств, направленных Нанимателем на оказание материальной помощи оказывать ежемесячную материальную помощь в размере 30 процентов месячной минимальной заработной платы 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.

Наниматель	Председатель ППО
Д.В. Зайцев	И.В. Изох
_____	_____

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:

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, мужья 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 специалистам, 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:

8.1. Материальная помощь оказывается в размере до 14,5 процента месячной минимальной заработной платы, 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.

8.2. Материальная помощь оказывается 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 36,25 процента месячной минимальной заработной платы.

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 0,5 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, патриотических мероприятиях.

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

Наниматель	Председатель ППО
Д.В. Зайцев	И.В. Изох
_____	_____

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.

9.9. Наниматель и профком обязуются организовать работу по участию коллективов структурных подразделений больницы в смотрах-конкурсах «Лучшая территория отделения больницы», «Лучший по профессии» и других. Наниматель обязуется поощрять лучшие коллективы и сотрудников, занявших призовые места, ценными подарками за счет прибыли больницы.

X. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ

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

в случае смерти близких родственников работника (родителей, детей, супруга) – 36,25 процента месячной минимальной заработной платы;

на оздоровление детей работников в оздоровительных, спортивно-оздоровительных лагерях в период с 15 мая по 15 сентября – 14,5 процента месячной минимальной заработной платы;

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 36,25 процента месячной минимальной заработной платы;

в случае длительного (30 дней и более) заболевания работника, подтвержденного листком нетрудоспособности – 36,25 процента месячной минимальной заработной платы;

работникам при рождении ребенка – 36,25 процента месячной минимальной заработной платы;

участникам ВОВ и приравненным к ним категориям граждан ко Дню Победы – 21,75 процента месячной минимальной заработной платы.

10.2. Материальная помощь оказывается за счет суммы превышения доходов над расходами, остающейся в распоряжении организации в случае смерти работника – членам его семьи (супругам,

детям, родителям) - 72,5 процента месячной минимальной заработной платы.

10.3. Оказывать работникам УЗ «МОДКБ» единовременную выплату на оздоровление один раз в год в размере 0,5 оклада в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения здравоохранения «Минская областная детская клиническая больница» (Приложение № 1).

10.4. 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.

10.5. Выплачивать единовременную премию:

работникам, награжденным Почетной грамотой Министерства здравоохранения Республики Беларусь, Минского облисполкома в размере 36,25 процента месячной минимальной заработной платы;

работникам, награжденным Почетной грамотой Главного управления по здравоохранению Минского облисполкома в размере 29 процентов месячной минимальной заработной платы;

работникам, при объявлении благодарности вышестоящими органами здравоохранения, местными исполнительными и распорядительными органами в размере 14,5 процента месячной минимальной заработной платы;

работникам, награжденным Почетной грамотой больницы в размере 21,75 процента месячной минимальной заработной платы;

работникам, при объявлении благодарности больницей в размере 7,25 процента месячной минимальной заработной платы;

работникам, награжденным знаком «Отличник здравоохранения Республики Беларусь» в размере 72,5 процента месячной минимальной заработной платы;

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.

10.6. При достижении работниками 50-летнего возраста (и каждые последующие 5 лет), проработавшие в больнице не менее 1 года и не допускающие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины (в пределах одного календарного года), по ходатайству руководителя структурного подразделения и профгруппорга (поданному не позднее 7 календарных дней с момента достижения указанных возрастов) награждаются грамотой или благодарностью.

10.7. 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.

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

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

Наниматель	Председатель ППО
Д.В. Зайцев	И.В. Изох
_____	_____

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

работнику, в связи с достижением возраста трудовой пенсии и продолжающему работать в учреждении – 2 базовые величины (однократно);

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

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, участвующим в культурно-массовых, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятиях, общественной жизни коллектива -2 базовые величины.

оказывать материальную помощь матерям и отцам первоклассников к первому сентября в размере – 2 базовые величины.

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

оказывать материальную помощь матерям и 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.

11.5.Первоочередное право на получение жилого помещения в общежитии (в дополнение к установленным законодательством категориям граждан) имеют:

Высококвалифицированные специалисты, из числа сотрудников больницы. Показатели для рассмотрения: объемы выполняемой работы, качество выполняемой работы, использование высокотехнологичных методов диагностики и лечения, иные характеристики выполняемой работы (на усмотрение руководителя структурного подразделения).

Сотрудники больницы с активной жизненной позицией. Показатели для рассмотрения: регулярное участие в патриотических мероприятиях

Первоочередное право на получение специалистами помещения в общежитии подтверждается ходатайством руководителя структурного подразделения и профгруппорга и рассматривается на заседании комиссии.

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.

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 в состав профсоюзных органов.

12.7. Предоставлять возможное (время) не освобожденным от основной работы членам профсоюзных органов: общественным инспекторам по охране труда, для работников - членов профсоюза с активной патриотической позицией, 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.

Наниматель	Председатель ППО
Д.В. Зайцев	И.В. Изох
_____	_____

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.

XIII. 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:

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:

Наниматель	Председатель ППО
Д.В. Зайцев	И.В. Изох
_____	_____

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

03 октября 2022г.

Главный врач
Д.В. Зайцев

Председатель ППО
И.В. Изох

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель ППО
И.В. Изох