**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

**РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

**БЕЛОРУССКИЙ ПРОФСОЮЗ**

**РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

**«МИНСКАЯ ОБЛАСТНАЯ**

**ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА»**

**Обсужден и одобрен профсоюзной**

**конференцией коллектива работников**

**Минской областной детской клинической**

**больницы**

 **30 декабря 2014года**

 пос.Лесной

 Минского района

Оглавление

[**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 3**](#_Toc407306406)

[**2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР 4**](#_Toc407306407)

[**3. ОПЛАТА ТРУДА И ЕЁ РЕГУЛИРОВАНИЕ 7**](#_Toc407306408)

[**4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА 13**](#_Toc407306409)

[**5. ОХРАНА ТРУДА 18**](#_Toc407306410)

[**6. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕРЫСОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ 20**](#_Toc407306411)

[**7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ. 24**](#_Toc407306412)

[**8. ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО. ПОСТАНОВКА НА УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ. 24**](#_Toc407306413)

[**9. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА 25**](#_Toc407306414)

[**10. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА 25**](#_Toc407306415)

[**11.РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ 27**](#_Toc407306416)

[**12. РЕАЛИЗАЦИЯ ДОГОВОРА 28**](#_Toc407306417)

# 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен между учреждением здравоохранения «Минская областная детская клиническая больница» в лице главного врача Зайцева Дмитрия Владимировича, далее – Наниматель, и работниками больницы, от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной организации Белорусского профсоюза работников здравоохранения, в лице председателя профкома Изох Ирины Валентиновны, далее – Профком.

2. Настоящий коллективный договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками больницы.

3. Целью договора являются обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, уровня их оплаты труда, безопасных условий труда, эффективной работы организации, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4. При заключении и исполнении коллективного договора работники больницы и Наниматель признают Профком единственным полномочным представителем интересов работников больницы.

5. Действие коллективного договора распространяется на Нанимателя, работников больницы, от имени которых он заключен, в том числе работников, не являющихся членами профсоюза, а также на работников, принятых на работу после заключения настоящего коллективного договора, если они выразят согласие на это в письменной форме.

6.Нормы и положения Генерального, Тарифного и местных соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (Сторонами).

7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его заключения (подписания сторонами) с «30» декабря 2014 года и действует до заключения нового коллективного договора, но не более 3 лет.

8 Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению

Сторон, после принятия на конференции (собрании), оформляются

протоколом и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

 9. Стороны обязуются:

 - создать совместную комиссию по контролю за выполнением договора;

 - проводить не менее 2 раз в год проверку выполнения договора и по ее результатам отчитываться за полугодие на заседании Профкома совместно с Нанимателем, по итогам работы за год – на собрании (конференции). С докладом о выполнении договора высту-пают руководитель организации и председатель Профкома, а в их отсутствие - заместители.

10. Наниматель обязуется зарегистрировать коллективный договор, а также изменения и дополнения к нему в течение 2 недель с момента их заключения в местном исполнительном и распорядительном органе.

11. Наниматель и Профком обязуются при исполнении коллективного договора руководствоваться принципами социального партнерства, определенными законодательством, соблюдать положения генерального, отраслевого тарифного и местного соглашений. При рассмотрении требований одной из сторон учитывать реальные возможности выполнения выдвигаемых требований и принимаемых обязательств.

12. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по соглашению между Нанимателем и Профкомом в порядке, установленном законом, и являются неотъемлемыми частями договора.

13. Если в течение срока действия договора законодательством устанавливаются условия, улучшающие положение работников по сравнению с договором, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

# 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

14. Наниматель и Профком пришли к соглашению, что трудовые договоры с работниками при приеме их на работу заключаются как на неопределенный срок, так и на определенный срок на контрактной основе. Заключение срочных трудовых договоров, в том числе контрактов, осуществляется в порядке и на условиях, установленных законодательством.

15. Контракт заключается на срок не менее 1 года. Конкретный срок контракта определяется по соглашению между Нанимателем и работником с соблюдением требований законодательства.

16. Срок действия контракта с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, может определяться следующим образом:

* имеющими стаж работы в больнице не менее 5 лет, – продолжительностью не менее 3 лет;
* имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию, - продолжительностью не менее 5 лет;
* заключение, продление контрактов с работниками предпенсионного возраста (женщины - 50 лет, мужчины - 55 лет), добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины,  производить  на срок не менее, чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста (женщины -   55 лет, мужчины - 60 лет) и получения ими права на пенсию по возрасту;
* продление (заключение нового) контракта с матерью (отцом, опекуном)   ребенка-инвалида   в  возрасте  до   восемнадцати  лет   или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на срок не менее пяти лет (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);
* заключение контрактов с матерями (отцами, 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, производить на срок не менее, чем до достижения ребенком возраста пяти лет (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);
* производить перевод на контрактную форму найма работников - членов профсоюза после предварительного, не позднее, чем за один месяц, уведомления соответствующего комитета профсоюза;
* при вручении работнику уведомления о намерении  нанимателя перевести работника на контрактную форму найма, работнику должен  быть представлен проект контракта, предлагаемого для заключения;
* письменное информирование каждой из сторон, заключивших контракт, о решении продолжить или прекратить трудовые отноше­ния   осуществлять не позднее, чем за один месяц до истечения срока контракта;
* 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;
* при прекращении трудового договора по любым основаниям (кроме вызванных виновными действиями) работникам, получившим на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание, выплачивать выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка;

17. Обсуждение содержания контракта работника – члена профсоюза производится с участием представителя профсоюза.

18. Условия трудового договора между Нанимателем и работником не могут ухудшать положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором и соглашениями.

19.Наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

20. При заключении трудового договора Наниматель обязан ознакомить работника с действующими в больнице положениями об оплате труда и премировании, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностной инструкцией, а также с правилами по охране труда и технике безопасности, требованиями пожарной безопасности, другими нормативными правовыми актами.

21. Изменение условий трудового договора – перевод работника на другую постоянную работу, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости или простоя, изменение существенных условий труда могут осуществляться Нанимателем только по основаниям и в порядке, определенными законодательством.

22. При изменении существенных условий труда Наниматель обязуется извещать об этом Профком заблаговременно, но не позднее чем за 1 месяц до введения изменений.

23. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя допускается лишь в случаях и порядке, установленных законодательством.

24. При сокращении численности или штата работников

преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- заболевшим и перенесшим лучевую болезнь вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на

Чернобыльской АЭС в 1986 – 1989 годах в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986 – 1987 годах – в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения;

- инвалидам;

- лицам, получившим профессиональное заболевание в период работы в больнице либо трудовое увечье по вине Нанимателя;

- одиноким матерям и мужчинам-вдовцам, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей или совершеннолетних нетрудоспособных детей (к одиноким матерям относятся женщины, не состоящие в браке и имеющие детей, в актовой записи о рождении которых запись об отце произведена по указанию матери, а также вдовы, не вступившие в новый брак);

- лицам, не достигшим пенсионного возраста, у которых член семьи зарегистрирован в качестве безработного;

- женщинам, мужья которых призваны на срочную воинскую службу;

- работникам, которым осталось 3 года и менее до назначения пенсии по возрасту;

- работникам, избранным в профсоюзные органы.

25. Наниматель обязуется предоставлять работникам (кроме лиц, достигших общеустановленного пенсионного возраста), которые письменно предупреждены о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, по их заявлениям 1 день в неделю с сохранением заработка для принятия мер по своему трудоустройству.

26. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя производится:

- по пунктам 1, 6 статьи 42 Трудового кодекса - с предварительного согласия Профкома;

по пунктам 3, 4, 5, 8, 9 статьи 42 Трудового кодекса - после предварительного, но не позднее чем за 2 недели уведомления Проф-кома.

**3. ОПЛАТА ТРУДА И ЕЁ РЕГУЛИРОВАНИЕ**

Наниматель обязуется:

 27. Наниматель обязуется устанавливать тарифные разряды, тарифные ставки и оклады работникам больницы в соответствии с Единой тарифной сеткой работников Республики Беларусь, а также постановлениями Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, действующими на момент заключения договора.

 28. Отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации производятся в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками.

 29. Для определения соответствия работника выполняемой работе, т.е. соответствия его знаний, опыта, навыков успешному выполнению работы, проводится его аттестация не реже одного раза в 3 года. Для этого Наниматель создает аттестационную комиссию, в состав которой в обязательном порядке входит представитель Профкома. Работник извещается о предстоящей аттестации не менее чем за 1 месяц.

 30. Установленные государством размеры тарифных ставок и окладов считаются социальными гарантиями минимальных уровней оплаты труда по профессионально-квалификационным группам работников.

 31. Наниматель обязуется своевременно производить изменения в оплате труда работников в соответствии с требованиями законодательства.

 32. Вопросы установления и изменения систем, форм оплаты труда, выплаты вознаграждений, материальной помощи Наниматель решает по согласованию с Профкомом.

 33. Для работников больницы устанавливается повременная форма оплаты труда и повременно-премиальная система оплаты труда, бригадная форма организации труда. ( Приложение 15). За выполнение и перевыполнение определенных показателей в работе за фактически отработанное время сверх оклада начисляется премия.

 34. Наниматель обязуется премировать работников с учетом их личного вклада в общие результаты работы больницы, направляя на эти цели 20 процентов планового фонда заработной платы и сложившуюся экономию средств по оплате труда. Условия и порядок премирования определяются Положением о премировании, утверждаемым Нанимателем по согласованию с Профкомом (Приложение № 1).

 35. Наниматель обязуется производить увеличение тарифной ставки (оклада) в размере, установленном законодательством:

 - руководителю структурного подразделения больницы;

 - руководителю учреждения, его заместителям, главным специалистам (их заместителям) областного подчинения;

 - руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения – врачам клинических организаций.

 35. Выплату заработной платы производить не менее двух раз в месяц в следующие сроки: за первую половину текущего месяца - 25 и окончательный расчет за предыдущий месяц – 10. Заработная плата выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь по месту работы либо, по желанию работника, путем перечисления на его картсчет в банке.

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

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

 38. Производить установление окладов работникам организации в соответствии с действующими условиями оплаты труда работников здравоохранения

 39. Производить повышение тарифного оклада:

 - в связи со спецификой труда в размерах 10-40% к тарифным окладам специалистов;

 - за стаж работы по специальности (в отрасли) в следующих размерах:

 до 5 лет – 10%,

 от 5 до 10 лет – 15%,

 от 10 до 15 лет – 20%,

 от 15 и выше – 30% тарифной ставки (оклада)- в связи с особым характером труда от тарифной ставки первого разряда в месяц

- в связи с особым характером труда от тарифной ставки первого разряда в месяц (*приказ Министерства здравоохранения Респкблики Беларусь от 27.08.1999 № 264) (* Приложение №14).

 -за осуществление высокотехнологичных и сложных медицинских вмешательств, а также за интенсивную терапию больных после высокотехнологичных и сложных медицинских вмешательств врачам, имеющих высшую и первую квалификационные категории, в размерах 130-250% тарифного оклада

 - специалистам, работающим в учреждениях здравоохранения, расположенных в сельской местности- на 20%.

 - молодым специалистам с высшим образованием из числа лиц получивших в период обучения в учреждениях/, обеспечивающих получение высшего образования, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи и принятым на

работу в организации, финансируемые из бюджета, повышать тарифные ставки (оклады) на 50%.

 - врачам, оказывающим амбулаторную помощь больным – на 25%/, врачам, оказывающим стационарную помощь больным – на 10%

 - врачам и педагогическим работникам – на 25% .

 - молодым специалистам – на 10% .

 40. В зависимости от условий труда устанавливать работникам следующие доплаты к тарифным ставкам и окладам:

 - за работу в ночное время в размерах 40-70% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов);

 - за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника – тарифной ставки отсутствующего работника (по заявлению работника);

 - врачам и средним медицинским работникам на период работы по медицинскому освидетельствованию и переосвидетельствованию призывников – в размере от 10% их тарифных окладов;

 - молодым специалистам с высшим медицинским (фармацевтическим) образованием, работающим по направлению учреждений образования (после прохождения стажировки) в государственных организациях здравоохранения, финансируемых из бюджета, - в размере одной тарифной ставки первого разряда

 -за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест – в размерах 0,1-0,3% тарифной ставки первого разряда за каждый час работы в этих условия (Прило-жение № 2);

 - прочие доплаты: ежемесячное дифференцирование доплаты работникам бюджетных организаций.

 41. По согласованию с профкомом устанавливать надбавки:

 2 категория – 15%;

 1 категория – 20%;

 высшая категория и ведущим специалистам – 30% тарифной ставки;

 - специалистам и служащим за высокие творческие и производственные достижения в работе, сложность и напряженной труда, за выполнение особо важных и срочных работ – в размере до 50% оклада этих работников (в научных организациях – до 100% оклада). Размеры надбавок устанавливаются в зависимости от личного вклада

работника в повышение эффективности проводимых мероприятиях выполняемых работ. Надбавки уменьшаются либо отменяются при снижении качества работы;

 - отдельным категориям специалистов за продолжительность непрерывной работы – от тарифной ставки первого разряда;

 - дифференцированные надбавки к тарифным ставкам за профессиональное мастерство для рабочих, в т. ч. сестер-хозяек, младших медицинских сестер, санитарок 3-8 разрядов – в размерах 12-32% соответствующей тарифной ставки.

 42. Средний заработок за время трудового отпуска выплачивать не позднее, чем за два дня до начала отпуска

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

 44. Исчисление средней месячной 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.

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

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

 47. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании, не допуская при этом лишение премий за нарушения, не связанные с выполнением работниками возложенных на них трудовых (служебных) обязанностей.

 48. Использовать средства, полученные учреждением от при-носящей доходы деятельности и направляемые ,в соответствии с законодательством, в фонд материального поощрения (не менее 40%) по согласованию с профсоюзным комитетом, в соответствии с Положением об использовании фонда (установление надбавок, премирование, оказание материальной помощи. (Приложение № 3).

 49. Оказание материальной помощи осуществлять в соответствии с Положением о материальной помощи. (Приложение № 4).

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

 51. Индексацию заработной платы работников производить в соответствии с действующим законодательством

 52. При увольнении работника выплачивать причитающуюся ему сумму в день увольнения. При невыплате по вине нанимателя за каждый день просрочки выплачивать среднюю заработную плату

 53. Предоставлять Профкому информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников:

- о порядке и условиях исчисления заработной платы;

-об установлении гарантий и компенсаций работникам;

-об использовании фонда заработной платы; в том числе использовании средств, запланированных в смете расходов на выплаты стимулирующего характера.

 54. Привлекать Профком к:

 - установлению работникам выплат стимулирующего характера, в том числе надбавки за напряженный и качественный труд;

 - участию в работе комиссии по составлению списков окладов;

 - участию в работе аттестационной комиссии;

 - участию в комиссии по оказанию материальной помощи;

 - участию в работе комиссии по распределению и использованию средств фондов материального поощрения и производственного развития;

 - пересмотру и установлению норм труда конкретных работникам - проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности организации.

 - руководство врачами-стажерами руководителям, осуществляющим общее руководство, и руководителям, осуществляющим непосредственное руководство;

 - руководителям структурных подразделений и врачам, осуществляющим кардиологическую и кардиохирургическую помощь;

 - главному врачу и заместителям главного врача за выполнение работы по специальности врача в пределах рабочего времени по основной должности.

 55. Наниматель обязуется для стимулирования более высоких достижений в труде установить надбавки к тарифным ставкам (окладам) в размере, установленном законодательством:

 - руководителям, специалистам и служащим - за высокие профессиональные, творческие достижения в работе;

 - рабочим - за профессиональное мастерство;

 - руководителям, специалистам и служащим - за сложность и напряженность труда;

 - руководителям, специалистам и служащим - за выполнение особо важных (срочных) работ;

 - основным категориям специалистов (главному врачу, его заместителям, заведующему аптекой и заместителю заведующего аптекой, главной медицинской сестре) - за квалификационные категории;

 56. Наниматель обязуется при осуществлении выплат на основании среднего заработка производить его перерасчет с учетом роста тарифных ставок (окладов) на момент выплаты.

 57. Профком обязуется отстаивать интересы работников – членов профсоюза по вопросам оплаты труда в соответствии с действующим законодательством и Договором.

 58. О введении новых или изменении действующих условий оплаты труда Наниматель извещает работников не позднее чем за 1 месяц.

# 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

59. 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.

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

61. Для ряда профессий, должностей, категорий работников согласно законодательству устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: на работах с вредными и (или) опаснымиусловиями труда не более 38,5 часов в. (Приложение № 5).

62. 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.

63. 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. .

64. 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 для приема пищи время, но не менее 20 минут, которое включается в рабочее время. Перечень таких работ утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом (Приложение № 6).

65. 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.

66. Работникам, занятым на определенных работах с особыми условиями труда, предоставляются дополнительные специальные перерывы (обогрев, кормление ребенка и др.), которые включаются в рабочее время. Перечень данных работ, порядок использования и продолжительность перерывов утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом (Приложение № 7).

67. Наниматель по согласованию с профсоюзом Утверждает разработанные графики работ(сменности) .

68. Работникам больницы за каждый рабочий год, исчисляемый со дня приема на работу и равный по продолжительности календарному

году, предоставляется трудовой отпуск, продолжительность которого определяется законодательством, настоящим коллективным договором, а также трудовым договором (контрактом). В рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, включаются фактически отработанное время, периоды которые согласно законодательству включаются в рабочий год, а также время отпусков без сохранения заработной платы общей продолжительностью не более 14 календарных дней в течение рабочего года, время социальных отпусков в связи с переездом на постоянное жительство в другую местность и для организации похорон близких родственников.

69. Трудовые отпуска (основные и дополнительные) предоставляются согласно графикам отпусков, которые утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом ежегодно не позднее 5 января. В случае возникновения исключительных и заранее непредвиденных обстоятельств Наниматель имеет право в установленном порядке досрочно предоставить отпуск либо перенести отпуск на более поздний срок.

70. При составлении графика отпусков Наниматель обязан по желанию работников запланировать отпуск:

- лицам моложе 18 лет;

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

- женщинам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986-1989 годах в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986-1987 годах - в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения;

- работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации (отчуждения), первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии на Чернобыльской АЭС;

- донорам, которым выданы знаки "Почетный донор Республики Беларусь", "Почетный донор СССР", "Почетный донор общества Красного Креста БССР";

в определенный период:

- работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней и заочной формах получения образования, - перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, сдачи кандидатских экзаменов, а также во время каникул в учреждении 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).

71. Трудовой отпуск предоставляется работнику, как правило, полной продолжительности. В отдельных случаях по договоренности между работником и Нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на 3 части, одна из которых должна быть не менее 14 календарных дней.

72. Трудовой отпуск за первый рабочий год предоставляется не ранее чем через 6 месяцев работы у Нанимателя. До истечения 6 месяцев работы трудовой отпуск предоставляется:

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

- лицам моложе 18 лет;

- работникам, принятым на работу в порядке перевода;

- совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до 6 месяцев работы по совместительству;

- участникам Великой Отечественной войны;

- женщинам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования;

- работающим женам (мужьям) военнослужащих по их желанию

-трудовой отпуск предоставляется одновременно с отпуском их мужей (жен);

- работникам, у которых сложились крайне неблагоприятные семейные обстоятельства.

73. Работникам гарантируется ежегодное предоставление трудового отпуска:

* основного не менее 24 календарных дней;
* дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором и трудовыми договорами и (или) контрактами.

74. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (Приложение № 8).

- работникам с ненормированным рабочим днем, - до 7 календарных дней (Приложение № 9).

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.

75. Сверх трудового отпуска работникам в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, предоставляются социальные отпуска с сохранением прежней работы. Социальные отпуска с полным или частичным сохранением заработной платы предоставляются в случаях и на условиях, предусмотренных законодательством.

76. По желанию работника Наниматель предоставляет кратковременный отпуск без сохранения заработной платы:

 продолжительностью до 14 календарных дней:

- женщинам, имеющим (воспитывающим) 2 и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

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

- работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- работникам при вступлении в брак (впервые) – до 3 дней;

- отцам в случае прибавления детей – до 2 дней;

- работникам при вступлении в брак детей, родных братьев и сестер – до 2 дней;

- родителям, дети которых поступают на учебу в подготовительный, 1-3 классы общеобразовательной школы, - 1 день (первый день учебного года);

- работникам при переезде на новое место жительства – до 2 дней;

- работникам для организации похорон близких родственников – до 3 дней.

77. По договоренности между работником и Нанимателем в связи с семейно-бытовыми нуждами, для работы над диссертацией, написания учебников и другими уважительными причинами работнику может предоставляться кратковременный отпуск без сохранения заработной платы суммарной продолжительностью не более 30 календарных дней в течение рабочего года, за который предоставляется трудовой отпуск.

**5. ОХРАНА ТРУДА**

78. Наниматель обеспечивает охрану труда, безопасность жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, используя все доступные социально-экономические и иные мероприятия и средства.

79. Наниматель обязуется:

- обеспечивать безопасность при эксплуатации территории, производственных зданий (помещений), сооружений, оборудования и применяемых химических и лекарственных веществ, а также эффективную эксплуатацию средств индивидуальной и коллективной защиты;

- осуществлять подготовку (обучение), инструктаж, переподготовку, стажировку, повышение квалификации и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда в порядке, установленном законодательством;

- информировать работающих о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда;

- обеспечивать в установленном законодательством порядке и с участием Профсоюза расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий, разборку и реализацию мер по их профилактике;

- осуществлять обязательное страхование работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;

- обеспечивать режим труда и отдыха работников, установленный законодательством и настоящим коллективным договором;

- предоставлять работникам, занятым на производстве с вредными

и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, специальную одежду, специальную обувь и другие необходимые средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства согласно установленным нормам (Приложение № 10).

 -организовать бесплатную выдачу молока работающим с вредными условиями труда, согласно перечню химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока. (Приложение № 11).

- осуществлять постоянный контроль за соблюдением нормативных правовых актов по охране труда;

- обеспечивать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.

-паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда в установленные законодательством сроки, с разработкой и реализацией

-планов мероприятий по улучшению условий труда работников (Приложение № 12).

- осуществлять постоянный контроль за уровнями опасных и вредных производственных факторов;

- организовать в соответствии с установленными нормами санитарно-бытовое обеспечение, медицинское и лечебно-профилактическое обслуживание работников на бесплатной основе и в первоочередном порядке, выделяя для этих мероприятий доверенных врачей и средний медицинский персонал из числа наиболее квалифицированных работников;

- организовывать за счет больницы проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров при ухудшении состояния их здоровья с сохранением среднего заработка на период прохождения данных медосмотров;

- выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных коллективным договором, планами мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников;

- при увольнении по инициативе Нанимателя работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание у Нанимателя (кроме увольнения за виновные действия), выплачивать выходное пособие в размере трехкратной среднемесячной заработной

80. Профком обязуется:

- осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда, организовать обучение (через обком профсоюза) и работу общественных инспекторов по охране труда и комиссии по охране труда профкома;

- периодически с участием представителей Нанимателя рассматривать на своих заседаниях вопросы улучшения условий и охраны труда;

- принимать активное участие в ежегодных смотрах-конкурсах на лучшую организацию общественного контроля по охране труда, в проведении единого Дня охраны труда, применять меры поощрения в отношении победителей конкурсов;

- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении и устранении причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- осуществлять разъяснительную работу с персоналом о необходимости строгого соблюдения каждым работником правил и инструкций по охране труда.

81.Работники обязаны оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых условий труда, немедленно извещать уполномоченное должностное лицо о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния здоровья.

**6. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕРЫ****СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ**

82. Из средств, направляемых Нанимателем на оплату труда, премирование и оказание материальной помощи, производить следующие выплаты:

- при достижении работником, работающим в больнице не менее 5 лет, 50-летнего возраста и через каждые последующие 10 лет :

а) проработавшим в больнице не менее 5 лет и до 10 лет - 3 базовые величины;

б) проработавшим в больнице от 10 до 15 лет – 4 базовые величины;

в) проработавшим в больнице более 15 лет – 5 базовых величин.

- на оздоровление детей в детских оздоровительных (школьных) лагерях – 3 базовые величины;

-дополнительно поощрять сотрудников больницы, не допускавших нарушений лечебно-диагностического процесса, исполнительско-трудовой дисциплины, которые в течение года не находились на листах нетрудоспособности и в социальных отпусках до 3 –х дней -2 базовые величины, от3-х до 5-ти дней-1базовая величина по ходатайству заведующего отделением до 10 декабря текущего года.

- работникам, понесшим крупный материальный урон в результате чрезвычайных происшествий техногенного или природного характера, преступных посягательств, а также получившим увечье или иное тяжелое повреждение здоровья в результате несчастного случая (при предоставлении официальных подтверждающих документов) – до 10 базовых величин;

- в случае длительного (более 45 дней) либо тяжелого заболевания работника или члена его семьи, подтвержденного медицинскими документами, по ходатайству руководителя структурного подразделения – до 7 базовых величин;

- женщинам при рождении 2 и более детей (одновременно) – 5 базовых величин;

- женщинам при рождении:

первого ребенка – 3 базовых величин;

второго ребенка – 4 базовых величин;

третьего и последующих детей – 5 базовых величин.

- материальной помощи работникам больницы для приобретения путевки (курсовки) на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям – 4 базовые величины;

- членам семьи умершего работника – до 10 базовых величин;

- для организации похорон близких родственников работника (родители, дети, супруги) – 5 базовых величин;

- в случаях, не предусмотренных настоящим договором, при наступлении обстоятельств, вызывающих необходимость премировать или оказать материальную поддержку работникам (бывшим работникам – неработающим пенсионерам), приказом главного врача по согласованию с профсоюзным комитетом может производиться премирование или оказание материальной помощи в индивидуальном порядке – до 5 базовых величин; материальной помощи один раз в 2 месяца всем работникам больницы в равном размере в соответствии с Положением о выплате материальной помощи.

 - выплачивать денежное вознаграждение работникам, принявшим участие в спортивных и культурных мероприятиях всех уровней в размере 2 базовых величин за участие, за призовые места: 1 место-3 базовые величины, 2 место-2 базовые величины, 3 место-1 базовая величина.

 83. Предоставлять по желанию работников отпуск без сохранения заработка для личных семейно-бытовых надобностей 1 день в месяц

при наличии возможности осуществления непрерывности лечебно-диагностического процесса, на время отсутствии данного работника.

84. Матери (отцу), воспитывающей (воспитывающему) 2 и более детей в возрасте до 16 лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка. Дополнительный свободный от работы день предоставляется при условии проживания детей в семье, занятости каждый рабочий день с нормальной продолжительностью рабочего времени в неделю, установленной ст.112-114 Трудового кодекса Республики Беларусь. Лицам, которым установлен суммарный учет рабочего времени, свободный день в месяц предоставляется при условии соблюдения нормальной продолжительности рабочего времени в месяц.

85. Выплачивать денежное вознаграждение работникам, награжденным:

- Почетной грамотой Министерства здравоохранения, Минского облисполкома в размере - 5 базовые величины;

- Почетной грамотой управления здравоохранения Минского областного исполнительного комитета - 4 базовые величины;

- Объявлением благодарности вышестоящими органами здравоохранения, местными исполнительными и распорядительными органами - 2 базовые величины;

- Почетной грамотой больницы в размере - 3 базовых величин.

- Объявлением благодарности больницы в размере - 1 базовой величины.

Работникам, награжденным государственными наградами, грамотами или благодарностями Президента, палат Национального собрания, Совета Министров Республики Беларусь, денежное вознаграждение выплачивается в соответствии с положениями об указанных наградах.

86. Оказывать ежемесячную материальную помощь в размере 2 базовых величин медицинским сестрам, молодым специалистам, при-бывшим из других населённых пунктов по направлениям учреждений образования в Минскую областную детскую клиническую больницу и не обеспеченных жилыми помещениями в общежитиях, не-допустившим в течение месяца нарушений лечебно-диагностического процесса, исполнительской и трудовой дисциплины. Материальная помощь оказывается за счет прибыли, средств от приносящих доходы деятельности, остающихся в распоряжении организации после уплаты обязательных платежей в бюджет. Материальная помощь оказывается в течение срока отработки по распределению. В случае предоставления в период отработки по распределению медицинской сестре, молодому специалисту жилого помещения в общежитии материальная помощь не выплачивается.

87. Наниматель предоставляет возможность работникам и их детям при наличии медицинских показаний пройти необходимый курс лечения в стационаре больницы.

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

- оказывать материальную помощь к 50 -летию :

* проработавшим до 5 лет- 1 базовая величина.
* проработавшим от 5 до 10 лет – 2 базовые величины.
* проработавшим более 10 лет – 3 базовые величины.

- работнику, продолжающему работать при достижении возраста трудовой пенсии и заключении контракта или трудового договора не менее чем на три года - 3 базовые величины.

- молодым специалистам, после окончания срока отработки, продолжающим работать в УЗ « МОДКБ» по контракту сроком до пяти лет – 2 базовые величины

- членам семьи умершего работника – в размере до 6 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 базовые величины

- работникам, принявшим участие в художественной самодеятельности и смотрах конкурсах художественной самодеятельности – 2 базовые 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 (до 14 лет) сотрудников в виде набора кондитерских изделий за счёт профбюджета.

- остальным работникам приобретаются конфеты, при наличии финансовой возможности - подарок.

89. Наниматель совместно с Профкомом в соответствии с законодательством создает комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников, которая ведет учет нуждающихся в таком лечении и оздоровлении, принимает меры по приобретению путевок и их распределению с частичной оплатой их стоимости, оказывает содействие работникам в приобретении путевок за собственные средства.

# 7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ.

 90. 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:

- предоставлять первое рабочее место выпускникам государственных учреждений, обеспечивающих получение высшего, среднего специального образования, направленным на работу комиссией по персональному распределению выпускников.

 91. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением законодательных норм по:

 - предоставлению первого рабочего места выпускникам высших, средних специальных учебных заведений;

 - охране труда и режиму рабочего времени молодежи;

 - улучшению жилищных условий молодежи;

 - добиваться сохранения и укрепления базы досуга, отдыха и оздоровления молодежи и детей работников организации;

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

# 8. ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО. ПОСТАНОВКА НА УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ.

92. Наниматель совместно с Профкомом согласно нормам жилищного законодательства ведет учет нуждающихся в улучшении жилищных условий, оказывают помощь работникам в получении мест в общежитиях других организаций, по вступлению в жилищно-строительные кооперативы и строительству жилья собственными силами и средствами, осуществляет контроль занятости койко мест в общежитии.

93.Ежегодно анализируют состояние обеспеченности работников жильём

94. Содействует в организации строительства ЖСПК для работников, состоящих на учёте нуждающихся в улучшении жилищных условий.

# 9. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

 95. Наниматель и Профком обязуются организовать работу коллективов художественной самодеятельности, оказывать содействие работникам в физическом развитии, занятиях спортом и туризмом, подготавливать и направлять коллективы художественной самодеятельности и спортивные команды для участия в конкурсах «Лучший по профессии», «Лучшая территория отделения больницы» и соревнованиях, поощрять и материально вознаграждать работников, добившихся высоких результатов.

96. Для этих целей предоставляются в пользование помещения, оборудование и инвентарь, автотранспорт для выездов участников культурно-массовых и спортивных мероприятий. На время участия в конкурсах, смотрах, соревнованиях и других подобного рода мероприятиях работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка.

**10. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

97. Наниматель признает права образованной в коллективе работников больницы профсоюзной организации, действующей на основании устава Белорусского профсоюза работников здравоохранения. Профком организует деятельность данной профсоюзной организации в соответствии с требованиями законодательства.

98. Наниматель и Профком при разработке и реализации мероприятий по социально-экономическому развитию больницы, настоящего коллективного договора взаимодействуют с учетом интересов партнеров, принимают все возможные меры по избеганию конфликтов, конфронтации и трудовых споров. Для разрешения возможных индивидуальных трудовых споров Наниматель и Профком создают комиссию по трудовым спорам.

99. Наниматель в соответствии с Законом «О профессиональных союзах» предоставляет профсоюзной организации в безвозмездное пользование необходимые для ее деятельности помещения, средства

связи и оборудование, обеспечивает освобождение членов профсоюза от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе профсоюзных органов, съездов, конференций, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

100. В соответствии с нормативными актами Правительства, уставом отраслевого профсоюза Наниматель обеспечивает по личным заявлениям работников удержание и безналичное перечисление на расчетные счета обкома и профкома членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы.

101. Привлечение к дисциплинарной ответственности, увольнение по инициативе Нанимателя (кроме случаев, вызванных виновными действиями работников) членов профсоюза, избранных в профсоюзные органы, осуществляется Нанимателем по согласованию с Профкомом.

102. 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, 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 который они избраны. При переводе таких работников на контрактную форму найма контракт с ним заключать на срок их полномочий в профсоюзном органе;

103. Сохранение льгот и гарантий, предусмотренных для работников организации коллективными договорами, за освобожденными от основной работы профсоюзными работниками, избранными на выборные должности профсоюзного органа в организации;

104. Установление работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах организации, гарантий предоставления прежней или равноценной работы после окончания полномочий в выборном профсоюзном органе.

105. Наниматель предоставляет Профкому по его запросам информацию, необходимую для соблюдения трудовых и социально-экономических прав работников, рассматривает обращения Профкома о нарушениях трудового законодательства, фактах ущемления прав членов профсоюзных органов должностными лицами, принимает меры реагирования к виновным, о чем информирует Профком.

106. Профком принимает на себя обязательства:

- обеспечить защиту трудовых и социально-экономических прав каждого работника, своевременно рассматривать заявления и жалобы работников по вопросам нарушения их прав и гарантий;

- осуществлять общественный контроль за соблюдением должностными лицами и специалистами больницы трудового законодательства, оказывать практическую помощь по устранению выявленных недостатков;

- участвовать в рассмотрении индивидуальных трудовых споров;

- систематически, не реже 2 раз в год, рассматривать на своих заседаниях состояние охраны труда и профессиональной заболеваемости;

- выделять из профсоюзного бюджета средства на проведение культурно-массовой и спортивной работы;

- обеспечить участие профсоюзного актива в работе по укреплению трудовой дисциплины и общественного порядка, осуществлять разъяснительную работу с членами профсоюза о необходимости строгого соблюдения правил охраны труда и техники безопасности, требований пожарной безопасности;

- воздерживаться от проведения коллективных акций при возникновении трудовых споров, принимать меры по устранению в

коллективе напряженности, вызванной обстоятельствами, которые возникли не по вине Нанимателя.

**11.РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

107. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам (далее КТС), судами.

108. КТС формируется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя на один год. (Приложение 13)

109. В компетенцию КТС входит рассмотрение трудовых споров работников членов профсоюза и нанимателя по вопросам перевода (перемещения); оплаты труда; выплаты компенсаций и предоставления гарантий; выдачи спецодежды и др.

110. Спор должен быть рассмотрен КТС в десятидневный срок. Решение КТС имеет обязательную силу. Оно может быть обжаловано работником либо нанимателем в порядке и на условиях ст.239 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

111. Работникам – членам КТС в период осуществления их полномочий установлены гарантии, предусмотренные ст.240 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

**12. РЕАЛИЗАЦИЯ ДОГОВОРА**

112. Наниматель и Профком несут ответственность за выполнение условий и обязательств, определенных для них настоящим коллективным

договором. Все работники больницы, в том числе впервые принятые на работу, должны быть ознакомлены Нанимателем с коллективным договором.(Соглашение)

113. Контроль исполнения коллективного договора осуществляют Наниматель, Профком, комиссия по ведению коллективных переговоров и контролю исполнения коллективного договора.

114. Отчеты Нанимателя и Профкома о ходе выполнения коллективного договора рассматриваются не менее 2 раз в течение календарного года: по итогам работы за первое полугодие – на

расширенном заседании Профкома с участием уполномоченных представителей Нанимателя; по итогам работы за год – на общем собрании коллектива работников (общих собраниях коллективов работников структурных подразделений).

Главный врач Председатель профкома

Минской областной детской Минской областной детской

клинической больницы клинической больницы

Д.В.Зайцев И.В. Изох

 « 30» декабря 2014г. «30» декабря 2014г.