

Упраўленне па працы, занятасці і
сацыяльнай абароне Лідскага райвыканкама
231300 Гродзенская вобласць,
г. Ліда, вул. Камсамольская, 14

Учреждение здравоохранения
«Лидская центральная районная больница» 30.03.2020
0238

Первичная профсоюзная организация
учреждения здравоохранения
«Лидская центральная районная больница»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2020 – 2023 гг.

Принят на профсоюзной
конференции 27 марта 2020 г.



Главный врач
В.М. Трубчик



Председатель ПК
Е.Н. Жигало

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками учреждения здравоохранения «Лидская центральная районная больница», от имени которых выступает профсоюзный комитет (далее – Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза), в лице председателя Профкома Жигало Екатерины Николаевны, и учреждением здравоохранения «Лидская центральная районная больница» (далее – Наниматель), в лице главного врача Трубчика Вадима Михайловича.

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

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, продуктивной занятости работников, уровня их оплаты труда, соответствующего текущему уровню цен и стоимости жизни, безопасных условий труда, эффективной работы учреждения здравоохранения «Лидская центральная районная больница» (далее – Учреждения), регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

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

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы, Соглашения между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения на 2019 – 2021 годы (далее – Тарифное соглашение), Соглашение между Лидским районным исполнительным комитетом, Лидским районным филиалом Гродненского областного союза нанимателей и Лидским районным объединением организаций профсоюзов, входящих в Федерацию профсоюзов Беларуси на 2018 – 2021 годы обязательны для исполнения Сторон и служат основой для разработки и заключения Договора.

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 (пункт 32 Тарифного соглашения).*

6. Настоящий Договор вступает в силу с 29 марта 2020 г. с момента подписания и действует до заключения нового Договора, но не более 3-х лет.

7. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, в котором Договор принимался (статья 372 Трудового кодекса Республики Беларусь).

8. Условия настоящего Договора распространяются на Нанимателя и работников, от имени которых он заключен.

Главный врач
В.М. Трубчик

Председатель ПК
Е.Н. Жигало

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

Действие иных положений настоящего Договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме и с согласия сторон, подписавших Договор.

10. Стороны обязуются:

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

- равноправия Сторон;
- соблюдения норм законодательства;
- полномочности принятия обязательств;
- добровольности принятия обязательств;
- учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;
- обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;
- отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- взаимного информирования Сторон об изменении ситуации.
- проводить предварительное обсуждение предложений по подготовке проектов нормативных правовых актов по вопросам социально-экономической политики, трудовых отношений и социального партнерства.

10.2. создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля за его выполнением (приложение № 1).

10.3. в одностороннем порядке не прекращать коллективные переговоры.

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

10.5. в течение трех месяцев с момента окончания преобразования организации заключить новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

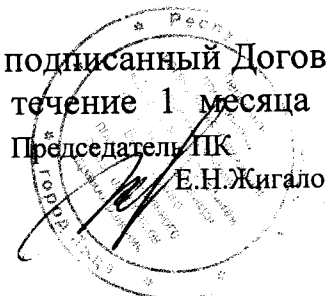
11. Если в течение срока действия Договора законодательством устанавливаются условия, улучшающие положение работников по сравнению с условиями, закрепленными в Договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

12. Наниматель обязуется содействовать сохранению действующей профсоюзной организации при реорганизации, смене формы собственности организации.

13. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения, в течение 1 месяца со дня их



В.М. Трубчик



Председатель ПК
Е.Н. Жигало

подписания в местном исполнительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя (статья 370 Трудового кодекса Республики Беларусь).

ГЛАВА 2 ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

14. Стороны договорились совместно проводить работу, направленную на обеспечение роста среднемесячной заработной платы в учреждении и улучшения благосостояния работников, повышения жизненного уровня, в том числе путем:

14.1. обеспечения гарантированной оплаты труда не ниже размера минимальной заработной платы;

14.2. реализации норм подпункта 2.5. пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» в части предоставления дополнительных мер стимулирования труда работникам, с которыми заключен Контракт, а именно устанавливать надбавку не менее 10% оклада (в соответствии с изменениями, внесенными Декретом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №1), предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы не менее 2 календарных дней, в том числе выделение средств из бюджета на эти цели;

14.3. направления в установленном порядке внебюджетных средств, в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, на дополнительные выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам;

15. продолжить работу по дальнейшему совершенствованию условий оплаты труда работников здравоохранения, разработке и внедрению новых, прогрессивных форм и систем оплаты труда, ее дифференциации в зависимости от квалификации, характера, сложности, интенсивности и качества труда, оптимизации структуры заработной платы с целью увеличения ее тарифной составляющей и минимизации рисков снижения социальной защищенности работников и недопущения снижения размеров заработной платы работников при введении новых условий оплаты труда;

16. Наниматель обязуется:

16.1. вопросы оплаты труда, установления надбавок и доплат стимулирующего и компенсирующего характера, оказания материальной помощи, премирования за счет бюджетных средств и внебюджетных средств, решать с участием (по согласованию) с профсоюзным комитетом, в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь;

16.2. информировать коллективы и первичную профсоюзную организацию о финансовом положении учреждения, использовании средств стимулирующего характера, материальной помощи, прибыли от внебюджетной деятельности, о текущих планах развития, предполагаемых организационно-производственных изменениях;

Главный врач
В.М. Трубчик

Председатель ПК
Е.Н. Жигало

16.3. обеспечить гарантированную оплату труда за фактически выполненный объем работ, недопущение снижения заработной платы работников в условиях проводимой оптимизации структуры управления и организации медицинской помощи;

16.4. изменение условий оплаты труда, пересмотр норм выработки, нагрузки производить с экономическим обоснованием и обязательным официальным извещением профсоюзного комитета не менее чем за один месяц до их предполагаемого внедрения и с его согласия. Установления, замена и пересмотр норм труда производится нанимателем с участием профсоюза;

16.5. премирование и стимулирование работников учреждения осуществлять согласно Положению об установлении надбавки за высокие достижения в труде, Положению о премировании, Положению об установлении надбавки за сложность и напряженность работы разработанному и утвержденному нанимателем согласованного с Профкомом (приложение 2, 3, 4 коллективного договора).

16.6. выплату заработной платы работающим на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок, или по контракту производить 2 раза в месяц: за 1-ую половину 25 числа текущего месяца, за 2-ую половину 15 числа месяца, следующего за отчетным.

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

16.7. выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее, чем за 2 дня до начала отпуска (статья 176 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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.

16.8. выдавать каждому работнику расчетный листок не позднее, чем за 3 дня до срока выплаты заработной платы;

16.9. при введении норм времени, нагрузки, сдельных расценок или при их пересмотре извещать работников за месяц до их введения по согласованию с Профкомом;

16.10. устанавливать доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест в зависимости от класса и степени условий труда, определяемой Нанимателем на основании коллективного договора в размерах от 0,03 до 0,07 процента базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций (приложение 8 коллективного договора);

16.11. в случае простоя из-за временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие материалов, электроэнергии и т.д.) оплату простоя работникам производить в размере не менее 2/3 оклада за весь

Главный врач

В.М. Трубчик

Председатель ПК

Е.Н. Жигало

период остановки работы сроком не более шести месяцев;

При временном переводе работника на другую работу в случае простоя (пункт 3 части первой статьи 32¹) оплата труда производится по выполняемой работе. При этом при временном переводе на нижеоплачиваемую работу за работником, выполняющим нормы выработки или переведенным на повременно оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе, а работнику, не выполняющему нормы выработки, производится оплата труда по выполняемой работе, но не ниже его оклада.

16.12. оплату труда работников, на время отсутствующего основного работника, производить в соответствии с действующим законодательством и согласно утвержденному Перечню должностей, подлежащих замене при уходе в отпуск;

16.13. оказывать материальную помощь работникам учреждения здравоохранения согласно Положению об оказании материальной помощи (приложение 5);

16.14. устанавливать тарифные разряды, оклады работников, в соответствии с Тарифной сеткой Республики Беларусь. Производить отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь;

16.15. оплату работы связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, выполняемой медицинскими работниками сверх установленной продолжительности рабочего времени до 900 часов в год, осуществлять за счет средств, предусмотренных на оплату труда, за фактически отработанное время, на основании табеля учета рабочего времени и действующих условий оплаты труда:

в дни работы по графику работы (сменности) - в одинарном размере;

в дни работы по графику работы (сменности) в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими - в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

16.16. Устанавливать надбавки:

16.16.1. за стаж работы в бюджетных организациях от базовой ставки при стаже работы:

до 5 лет- 10 процентов;

от 5 до 10 лет- 15 процентов;

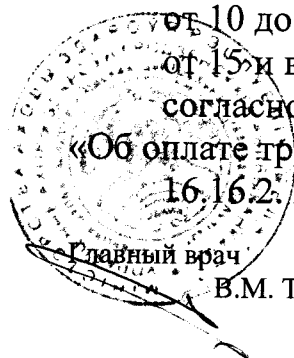
от 10 до 15 лет- 20 процентов;

от 15 и выше- 30 процентов,

согласно Указу Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27

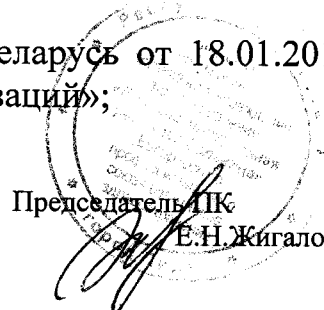
«Об оплате труда работников бюджетных организаций»;

16.16.2. молодым специалистам:



Главный врач

В.М. Трубчик



Председатель ЛК

Е.Н. Жигало

выпускникам, получившим высшее и среднее специальное образование (за исключением поименованных в абзаце третьем настоящего пункта), место работы которым предоставлено путем распределения, направления на работу в бюджетные организации, – в размере 20 процентов оклада;

выпускникам, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающим по направлению учреждений образования (после прохождения интернатуры) в бюджетных организациях, – в размере 30 процентов оклада;

выпускникам, получившим высшее образование, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи, – в размере 50 процентов оклада, согласно постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций»;

16.16.3. надбавка за особенности профессиональной деятельности:

водителям специальных легковых автомобилей, функциональным назначением которых являются обеспечение оказания медицинской, в том числе скорой медицинской, помощи и проведение санитарно-противоэпидемических мероприятий, – в размере 20 процентов оклада включительно;

фармацевтическим работникам, имеющим высшее фармацевтическое образование, – в размере 50 процентов оклада включительно;

фармацевтическим работникам, имеющим среднее специальное фармацевтическое образование, – в размере 40 процентов оклада включительно;

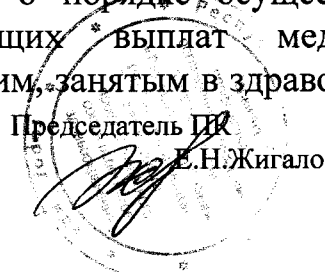
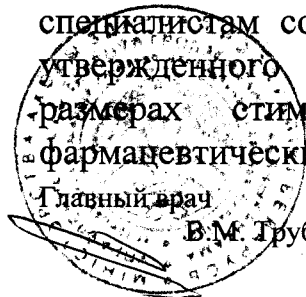
работникам с высшим немедицинским образованием (психологам, биологам, энтомологам, физикам, химикам, физиологам, инструкторам-методистам физической реабилитации, инструкторам-методистам по эрготерапии) – в размере 50 процентов оклада включительно, согласно постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций»;

16.16.4. надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается работникам в размере до 200 процентов оклада включительно, согласно постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций» (приложение 4 коллективного договора);

16.16.5. надбавка за высокие достижения в труде, конкретный размер и порядок ее выплаты определяются Положением об установлении надбавок за высокие достижения в труде (приложение 2 коллективного договора);

16.16.6. надбавка за применение (участие в применении) новых, сложных и уникальных методов оказания медицинской помощи устанавливается:

- за оказание высокотехнологичной медицинской помощи врачам-специалистам согласно Перечня высокотехнологичной медицинской помощи, утвержденного приложением 1 к Инструкции о порядке осуществления и размерах стимулирующих и компенсирующих выплат медицинским, фармацевтическим работникам, а также служащим, занятым в здравоохранении



и фармацевтической деятельностью, бюджетных организаций независимо от их ведомственной подчиненности, на основании постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 г. № 52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, в здравоохранении и фармацевтической деятельностью»:

без квалификационной категории – 45 процентов оклада;
 имеющим вторую квалификационную категорию – 65 процентов оклада;
 имеющим первую квалификационную категорию – 115 процентов оклада;
 имеющим высшую квалификационную категорию – 135 процентов оклада;

- за осуществление интенсивной терапии пациентов после оказания высокотехнологичной медицинской помощи врачам-специалистам:

без квалификационной категории – 40 процентов оклада;
 имеющим вторую квалификационную категорию – 60 процентов оклада;
 имеющим первую квалификационную категорию – 105 процентов оклада;
 имеющим высшую квалификационную категорию – 120 процентов оклада;

- за выполнение сложных медицинских вмешательств врачам-специалистам согласно приложению 2 данного постановления:

без квалификационной категории – 20 процентов оклада;
 имеющим вторую квалификационную категорию – 40 процентов оклада;
 имеющим первую квалификационную категорию – 90 процентов оклада;
 имеющим высшую квалификационную категорию – 110 процентов оклада;

- за осуществление интенсивной терапии пациентов после выполнения сложных медицинских вмешательств врачам-специалистам:

без квалификационной категории – 10 процентов оклада;
 имеющим вторую квалификационную категорию – 30 процентов оклада;
 имеющим первую квалификационную категорию – 80 процентов оклада;
 имеющим высшую квалификационную категорию – 100 процентов оклада;

- за участие в оказании высокотехнологичной медицинской помощи, в выполнении анестезиологического пособия при ее оказании, в проведении интенсивной терапии пациентов после указанной медицинской помощи медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием – 110 процентов оклада;

- за участие в осуществлении сложных медицинских вмешательств, в выполнении анестезиологического пособия при их осуществлении, в проведении интенсивной терапии пациентов после таких вмешательств медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием – 90 процентов оклада.

16.17. Надбавка за специфику работы в сфере здравоохранения устанавливается:

Главный врач
 В.М. Трубчик

Президент ИК
 Е.Н. Жигало

16.17.1. медицинским и фармацевтическим работникам (включая руководителей) в следующих размерах от оклада:

- не имеющим квалификационной категории – 5 процентов;
- имеющим вторую квалификационную категорию – 15 процентов;
- имеющим первую квалификационную категорию – 20 процентов;
- имеющим высшую квалификационную категорию – 30 процентов;

16.17.2. медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях:

16.17.2.1. врачам общей практики, врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым – 110 процентов оклада;

16.17.2.2. врачам-специалистам, за исключением указанных в подпункте 15.17.2.1 настоящего подпункта, – 50 процентов оклада;

16.17.2.3. медицинским сестрам участковым, помощникам врача по амбулаторно-поликлинической помощи, медицинским сестрам общей практики, фельдшерам, медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием фельдшерско-акушерских пунктов, в том числе принятым на должность с применением производного наименования «старший», – 90 процентов оклада;

16.17.2.4. медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием, за исключением указанных в подпункте 15.17.2.3 настоящего подпункта, – 50 процентов оклада;

16.17.3. медицинским работникам, оказывающим скорую медицинскую помощь:

16.17.3.1. врачам-специалистам выездных бригад – 70 процентов оклада;

16.17.3.2. врачам-специалистам, за исключением указанных в подпункте 15.17.3.1. настоящего подпункта, – 50 процентов оклада;

16.17.3.3. медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием, выезжающим по вызову самостоятельно без врачей, – 70 процентов оклада;

16.17.3.4. медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием выездных бригад, за исключением указанных в подпункте 15.17.3.3. настоящего подпункта, – 60 процентов оклада;

16.17.3.5. медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием, за исключением указанных в подпунктах 15.17.3.3. и 15.17.3.4 настоящего пункта, – 50 процентов оклада;

16.17.4. врачам-специалистам, должности которых относятся к хирургическому профилю специальности:

оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях – 25 процентов оклада;

оказывающим медицинскую помощь в стационарных условиях – 40 процентов оклада;

16.17.5. врачам-интернам, провизорам-интернам – 25 процентов оклада;

16.17.6. медицинским работникам, осуществляющим дежурства на дому, – 50 процентов оклада. Под дежурством на дому понимается с согласия

Главный врач
В.М. Трубчик

Председатель ПК
В.Н. Жигало

медицинского работника пребывание дома в ожидании вызова на работу для оказания экстренной, неотложной медицинской помощи, согласно постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 г. № 52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, в здравоохранении и фармацевтической деятельности».

16.17.7. надбавка за специфику работы в сфере образования педагогическим работникам из числа специалистов в следующих размерах от оклада:

- не имеющим квалификационной категории, включая педагогических работников, занимающих должности, квалификационными характеристиками которых не предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование - 25 процентов;

- имеющим вторую квалификационную категорию - 35 процентов;

- имеющим первую квалификационную категорию - 45 процентов;

- имеющим высшую квалификационную категорию - 60 процентов, согласно постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 года № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

16.18. Доплата за реализацию организационно-распорядительной функции устанавливается в следующих размерах:

- врачам-специалистам, провизорам-специалистам, являющимся руководителями структурных подразделений бюджетных организаций независимо от их ведомственной подчиненности с числом должностей врачей-специалистов, провизоров-специалистов:

- до 2,75 включительно, – 20 процентов базовой ставки;

- от 3 до 5,75 включительно (в отделениях, оказывающих стационарную медицинскую помощь, – от 1 до 5,75 включительно) – 25 процентов базовой ставки;

- от 6 до 11,75 включительно, – 30 процентов базовой ставки;

- от 12 и выше, – 35 процентов базовой ставки;

- врачам-специалистам, являющимся председателями врачебно-консультационных комиссий, руководителями смен по приему и передаче вызовов скорой медицинской помощи, – 15 процентов базовой ставки;

- заведующим (начальникам) станций, подстанций скорой медицинской помощи – 15 процентов базовой ставки;

- врачам-специалистам, провизорам-специалистам, являющимся руководителями:

- базы интернатуры, при численности врачей-интернов, провизоров-интернов от 11 до 20 человек включительно – 75 процентов базовой ставки, от 21 до 30 человек включительно – 85 процентов базовой ставки, от 31 до 40 человек включительно – 115 процентов базовой ставки, свыше 40 человек – 130 процентов базовой ставки;

- врачей-интернов, провизоров-интернов при численности до 4 человек включительно – 45 процентов базовой ставки, от 5 до 7 человек включительно –

Главный врач

В.М. Трубчик

Председатель ПК

Е.Н. Жигало

85 процентов базовой ставки, от 8 до 10 человек включительно – 130 процентов базовой ставки;

- медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием, являющимся руководителями больниц сестринского ухода, фельдшерско-акушерскими пунктами, здравпунктами, профдезотделами, медицинскими пунктами, – 45 процентов базовой ставки;

- медицинским, фармацевтическим работникам со средним специальным медицинским, фармацевтическим образованием, принятым на должности с применением производного наименования «старший», – 15 процентов базовой ставки;

- зубным техникам, являющимся руководителями зуботехнических лабораторий (производств) с количеством подчиненных зубных техников:

до 19 человек включительно, – 20 процентов базовой ставки;

от 20 до 59 человек включительно, – 25 процентов базовой ставки;

от 60 человек и свыше, – 30 процентов базовой ставки, согласно постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 г. № 52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельностью»

16.19. Доплата за работу в сельской местности устанавливается руководителям и специалистам, место постоянной работы которых расположено в сельской местности, в размере 20 процентов базовой ставки.

Под сельской местностью понимается территория, входящая в пространственные пределы сельсоветов, за исключением территорий поселков городского типа и городов районного подчинения, согласно постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 г. № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций».

16.20. Доплата за особый характер труда устанавливается согласно приложению № 9 к коллективному договору в размерах от базовой ставки.

Доплаты за особый характер труда, устанавливаемые работнику по нескольким основаниям, суммируются, согласно постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 г. № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций».

16.21. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов) устанавливается в следующих размерах часового оклада работника:

60 процентов - работникам организаций здравоохранения, медицинских подразделений воинских формирований и военизированных организаций, осуществляющим экстренную и неотложную скорую медицинскую помощь;

50 процентов - работникам, занятым на работах в чрезвычайных ситуациях, а также медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь пациентам, нуждающимся в постоянном круглосуточном наблюдении;

Главный врач

В.М. Трубчик

Председатель ПК

Е.Н. Жигало

35 процентов - иным работникам, не указанным в абзацах втором и третьем настоящего пункта, в соответствии с приложением 7 к коллективному договору, согласно постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 №13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»

16.22. Доплаты за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зон обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией, устанавливаются в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по должности служащего (профессии рабочего), по которой производится совмещение, расширение зон обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности. Конкретный размер доплаты устанавливается Нанимателем.

Доплаты, предусмотренные частью первой настоящего пункта, не устанавливаются в случаях, когда работа по другой должности служащего (профессии рабочего) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкцией, согласно постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

16.23. При постановке закрепленных за водителями автомобилей на ремонт или техническое обслуживание, водители должны, как правило, использоваться по специальности на других автомобилях. При временном переводе работника на другую работу в случае простоя (пункт 3 части первой статьи 32¹) оплата труда производится по выполняемой работе. При этом при временном переводе на нижеоплачиваемую работу за работником, выполняющим нормы выработки или переведенным на повременно оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе, а работнику, не выполняющему нормы выработки, производится оплата труда по выполняемой работе, но не ниже его оклада.

16.24. По запросу Профсоюзного комитета проводить встречи, консультации по интересующим вопросам членов профсоюза, представлять необходимые сведения.

16.25. Индексацию заработной платы производить в соответствии с действующим законодательством.

16.26. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска, оплаты по листкам нетрудоспособности, оплаты за время нахождения на курсах повышения квалификации производить в соответствии с Порядком исчисления среднего заработка, утвержденном Правительством Республики Беларусь

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

Главный врач

В.М. Трубчик

Председатель ПК

Е.Н. Жигало

16.28. Заработная плата, излишне выплаченная работнику, не может быть взыскана с работника, за исключением счетной ошибки.

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

16.30. Обеспечивать оплату труда работникам, за работу привлекаемым в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные выходные дни, в соответствии действующим законодательством (статья 69 Трудового кодекса Республики Беларусь).

16.31. При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), производятся не позднее дня увольнения. Если работник в день увольнения не работал или если трудовой договор с предварительным испытанием расторгается в день истечения срока предварительного испытания, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее дня, следующего за днем предъявления работником требования о расчете.

В случае спора о размерах выплат, причитающихся работнику при увольнении, наниматель обязан выплатить не оспариваемую работником сумму.

Все выплаты (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), не полученные ко дню смерти работника, производятся членам его семьи или лицам, находившимся на иждивении работника на день его смерти, не позднее семи календарных дней со дня подачи нанимателю соответствующих документов.

Выплаты, установленные системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период, производятся в порядке, установленном локальными правовыми актами, не позднее дня выплаты заработной платы за отчетный период работникам организации.

В случае невыплаты по вине нанимателя в сроки, установленные частью первой статьи 77 Трудового Кодекса Республики Беларусь, 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).

16.32. 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.

16.33. Заработная плата работника не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Республике Беларусь, при выполнении установленной (месячной или часовой) нормы труда (статья 59 Трудового

Главный врач

В.М. Трубчик

Председатель ИК

Е.Н. Жигало

кодекса Республики Беларусь).

16.34. Стимулирующие выплаты (надбавки), компенсирующие выплаты (доплаты), премирование, единовременна выплата на оздоровление при уходе в трудовой отпуск руководителю Учреждения осуществляются в порядке, определенном контрактом.

16.35. По приказу руководителя в Учреждении создана постоянно действующая комиссия по оплате труда работников Лидской ЦРБ (далее - Комиссия), включающая представителя профсоюзного комитета.

17. Профсоюзный комитет обязуется:

17.1. содействовать повышению и укреплению трудовой дисциплины;

17.2. представлять интересы работников в ходе рассмотрения трудовых споров между членами профсоюза и нанимателем;

17.3. консультировать работников – членов профсоюза по вопросам нормирования и оплаты труда;

17.4. оперативно доводить до сведения членов профсоюза нормативные правовые документы, разъяснения, инструктивные письма по применению условий оплаты труда, проводить обучение профактива по их применению;

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

17.6. осуществлять контроль за соблюдением законодательства по оплате труда, начислением заработной платы, индексации заработной платы, сроками выплаты заработной платы, оплатой сверхурочных работ, сроками расчета при увольнении работников.

ГЛАВА 3 ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ, ГАРАНТИИ И ВОЗНАГРОЖДЕНИЯ

18. Наниматель обязуется:

18.1. оказывать содействие в выделении мест в общежитиях для работников Лидской ЦРБ;

18.2. производить оплату за возмещение убытков, связанных с содержанием жилого помещения в общежитии, предоставляемого работнику (молодому специалисту в течение 2-х лет, врачу-интерну) Лидской ЦРБ в полном объеме пропорционально занимаемой площади в общежитии, на основании выставленных счетов организаций, за счет средств, превышения доходов над расходами, оставшихся в распоряжении учреждения;

18.3. выплачивать молодым специалистам, врачам-интернам ежемесячно не менее 2-х базовых величин на частичную компенсацию расходов по проживанию на условиях найма жилого помещения за счет внебюджетных средств (при предоставлении соответствующих документов). Семье из двух молодых специалистов, врачей-интернов не менее 4-х базовых величин.

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

Главный врач

В.М. Трубчик

Председатель ПК

Е.Н. Жигало

18.4.1. по заявлению матери (мачехи) или отца (отчима), опекуна, (попечителя), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по её (его) ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет государственного социального страхования (статья 265 Трудового кодекса Республики Беларусь);

18.4.2 по заявлению матери (мачехи) или отца (отчима), опекуна, (попечителя), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере 10 процентов среднего дневного заработка;

18.4.3. по заявлению матери (мачехи) или отца (отчима), опекуна, (попечителя), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, предоставлять один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь за счет бюджетных средств, при условии, что они заняты на работе каждый день в течение полной рабочей недели.

Дополнительный свободный от работы день в неделю, не предоставляется в ту неделю, в которую предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц (статья 265 Трудового кодекса Республики Беларусь);

18.4.4. гарантировать своевременный перевод беременных женщин, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и имеющих медицинское заключение о необходимости перевода, на другую более легкую и исключаящую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов работу с сохранением среднего заработка по прежней работе;

18.5. работающим отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с её длительным (более месяца) пребыванием в организации здравоохранения и по другим причинам), одиноким родителям, а также опекунам (попечителям) детей предоставлять гарантии, как и работающим женщинам-матерям (статья 271 Трудового кодекса Республики Беларусь);

18.6. возмещение проезда из города в село молодым специалистам (при предоставлении проездных документов) – ежемесячно (за счет средств от приносящей доходы деятельности);

18.7. выделять транспорт на похороны близких родственников (родителей, супругов, детей), работников Лидской ЦРБ и бывших работников Лидской ЦРБ, с последующим возмещением работниками расходов топлива.

18.8. Предоставлять освобождение от работы, без уменьшения общей продолжительности ежегодного отпуска, без сохранения заработной платы в следующих случаях:

18.8.1. вступление в брак (собственная свадьба, свадьба детей);

18.8.2. родителям, дети которых обучаются в 1-4 классах 1 сентября;

18.8.3. организация похорон, в связи со смертью близких родственников.

Главный врач

В.М. Трубчик

Председатель ЦК

В.Н. Жигало

18.9. Запланировать трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время:

18.9.1. лицам моложе восемнадцати лет;

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

18.9.3. 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;

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

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

18.9.6. участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

18.9.7. 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.;

18.9.8. донорам крови и ее компонентов, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения «Ганаровы донар Рэспублікі Беларусь», знаком почета «Почетный донор Республики Беларусь», знаками «Почетный донор СССР», «Почетный донор Общества Красного Креста БССР»;

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

В определенный период:

18.9.10. 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;

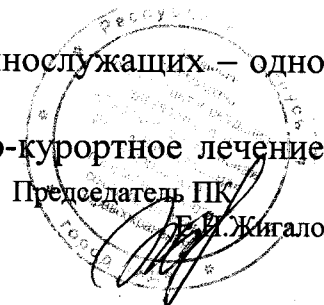
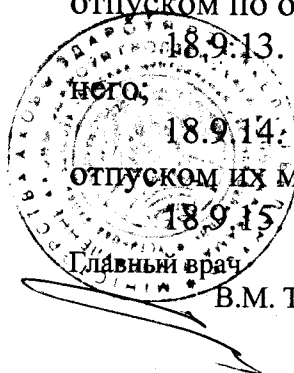
18.9.11. работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, – в период этого отпуска;

18.9.12. работающим по совместительству – одновременно с трудовым отпуском по основной работе;

18.9.13. женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

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

18.9.15. при наличии путевки на санаторно-курортное лечение, а если он



использован – отпуск без сохранения заработной платы;

18.9.16. супругам, работающим в одном учреждении, по их заявлению одновременно;

18.9.17. одиноким родителям;

18.9.18. работникам, получившим увечье . на производстве или профессиональное заболевание.

18.10. Обеспечить реализацию непрерывного повышения квалификации кадров, заключившегося в периодическом прохождении работников обучения, предусматривая на эти цели финансовые средства. Применять меры морального и материального стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в учреждении;

18.11. Установить, что средства, полученные из приносящей доходы деятельности могут быть использованы на: проведение оздоровительных мероприятий; проведение культурно-просветительных и физкультурных мероприятий; поддержку спортивных команд и коллективов художественной самодеятельности этих организаций; премирование и оказание материальной помощи иным работникам в соответствии с Положением.

18.12. Выплачивать компенсацию за ухудшение правового положения работника в случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя в соответствии с коллективным договором, в размере трех среднемесячных заработных плат (за счет средств от приносящей доходы деятельности).

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

18.14. Выделять автотранспорт для выездов участников художественной самодеятельности, спортсменов, туристических и других досуговых поездок согласно разработанным и утвержденным администрацией и Профкомом планам.

18.15. Сохранять за работником средний заработок, в случае направления нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации рабочих, не имеющих квалификации (разряда, класса, категории) по профессии, необходимой учреждению в течение периода обучения.

19. Стороны обязуются проводить и финансировать культурно-массовые и спортивные мероприятия, смотры-конкурсы, Новогодние утренники для детей сотрудников, вечера отдыха, посвященные Дню медицинских работников, чествование участников ВОВ, юбиляров, «Посвящение в профессию» и другие.

20. Стороны пришли к соглашению:

20.1. сохранять среднемесячную заработную плату участникам

Главный врач

В.М. Трубчик

Председатель ПК

Е.Н. Жигало

художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры, конкурсы, областные, республиканские и другие массовые мероприятия, а также рассматривать вопрос по увеличению размера надбавки участникам вышеназванных мероприятий по сравнению с другими работниками;

20.2. стимулировать участников спартакиад, спортивных мероприятий, художественной самодеятельности за счет внебюджетных средств.

21. Профсоюзный комитет обязуется:

21.1. оказывать материальную помощь членам профсоюза, согласно Положению о фонде помощи Первичной профсоюзной организации учреждения здравоохранения «Лидская центральная районная больница» (приложение 16);

21.2. производить вознаграждение, премирование членов первичной профсоюзной организации, с целью материального поощрения за активное участие в общественной профсоюзной жизни коллектива, культурно-массовых, спортивных мероприятиях, ко Дню медицинских работников, Государственным праздникам по постановлению профсоюзного комитета;

21.3. оплачивать аренду спортивных залов, дорожек в бассейне участникам соревнований по плаванию, участникам группы «Здоровья»;

21.4. производить единовременную выплату в связи с юбилейной датой со дня рождения 50-ти летием, 55-ти летием женщинам и 60-ти летием мужчинам в размере двух базовых величин по письменному ходатайству председателя профсоюзного бюро, профгруппорга;

21.5. выдавать новогодние кондитерские подарки членам профсоюза, имеющим детей в возрасте до 14 лет включительно на каждого ребенка.

ГЛАВА 4 РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

22. Рабочее время, время отдыха работников устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Правилами внутреннего трудового распорядка, а также пунктами настоящего Договора.

23. Наниматель обязуется:

23.1. установить полную норму продолжительности рабочего времени в неделю 40 часов (не более 40 часов в неделю, статья 112 Трудового кодекса Республики Беларусь);

23.2. установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда 35 часов (не более 35 часов, статья 113 Трудового кодекса Республики Беларусь) (приложение 12);

23.3. установить сокращенную рабочую неделю или сокращенную продолжительность ежедневной работы для следующих категорий работников:

23.3.1 для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет 23 часа (не более 23 часов, статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь);

23.3.2 для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет 35 часов (не более 35 часов, статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь);

Главный врач
В.М. Трубчик

Председатель ПК
Б.И. Жигало

23.3.3. инвалидам 1 и 2 групп 35 часов (не более 35 часов, статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь);

23.3.4. другим категориям работников, перечисленным в статье 289 Трудового кодекса Республики Беларусь.

23.4. 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 четырнадцати лет, только с их письменного согласия (статья 117 Трудового кодекса Республики Беларусь).

23.5. Установить по согласованию с Профкомом пятидневную - шестидневную рабочую неделю (статья 124 Трудового кодекса Республики Беларусь).

23.6. Определенный правилами внутреннего трудового распорядка режим рабочего времени исчислен исходя из среднегодовой продолжительности рабочего дня (смены). Конкретный режим рабочего времени работника устанавливается на основании графиков рабочего времени структурных подразделений, утверждаемых главным врачом (заместителем) по согласованию с профсоюзным комитетом. В отдельных случаях по согласованию с профкомом и на основании письменного заявления работника нанимателем может сдвигаться начало рабочей смены.

23.7. Установить суммированный учет рабочего времени работникам при сменном режиме работы. Учетным периодом признается календарный год.

Режим рабочего времени при сменной работе определяется графиком сменности в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса Республики Беларусь. При этом продолжительность смены не может превышать 12 часов.

В отдельных случаях по производственной необходимости или на основании письменного заявления работника, нанимателем может устанавливаться продолжительность рабочей смены свыше 12 часов, но не более 24 часа (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25.01.2008 г. № 104 «О продолжительности смены свыше 12 часов для отдельных категорий работников»).

23.8. Работникам предоставляется в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более двух часов, который используется работником по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

Время, необходимое для приема пищи на тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, и предоставляемое работнику в течение рабочего дня, включается в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются приложением к коллективному договору (приложение 17).

23.9. За работу в выходной день взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха (статья 69 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Если продолжительность смены по графику больше восьми часов, уменьшение продолжительности ежедневного отдыха между сменами

Главный врач
В.М. Трубчик

Председатель ПК
Е.Н. Жигало

компенсируется за счет увеличения еженедельного непрерывного отдыха (часть 4 статьи 125 Трудового кодекса Республики Беларусь).

23.10. Предоставлять работнику следующие виды отпусков:

23.10.1. трудовые отпуска, в том числе:

основной отпуск - продолжительностью не менее 24 календарных дней (статья 155 Трудового кодекса Республики Беларусь);

дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемый на основании аттестации рабочего места по условиям труда. В счет времени работы, дающей право на указанный дополнительный отпуск, засчитываются дни, в которые работник был занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда полный рабочий день (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2008 г. № 73 «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы», в редакции от 04.08.2016 г.) (приложение 15);

23.10.2. дополнительные отпуска за счет средств от приносящей доходы деятельности Нанимателя (в пределах фонда заработной платы):

за ненормированный рабочий день - продолжительностью до 7 календарных дней (приложение 10) (статья 158 Трудового кодекса Республики Беларусь);

23.10.3. социальные отпуска (статья 150 Трудового кодекса Республики Беларусь):

23.10.3.1. по беременности и родам;

23.10.3.2. по уходу за детьми;

23.10.3.3. в связи с обучением - на основании предоставленных документов из учреждений образования;

23.10.3.4. в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС (статья 326 Трудового кодекса Республики Беларусь);

23.10.3.5. по уважительным причинам личного и семейного характера без сохранения заработной платы (30 календарных дней и более) уважительность причин оценивает наниматель;

23.10.3.6. при рождении ребенка;

23.10.3.7. при переезде на новое место жительства.

23.11. По просьбе работника производить замену части трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающую 21 календарный день, денежной компенсацией (часть 1 статьи 161 Трудового кодекса Республики Беларусь). Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам признанным инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается (часть 3 статьи 161 Трудового кодекса Республики Беларусь).

23.12. Трудовой отпуск (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставляется не ранее чем через шесть месяцев работы у нанимателя.

Главный врач

В.М. Трубчик

Председатель ЦК

Т.Н. Жигало

До истечения шести месяцев работы предоставить трудовые отпуска по желанию работника согласно статье 166 Трудового кодекса Республики Беларусь).

23.13. В рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, помимо перечисленных случаев в статье 164 Трудового кодекса Республики Беларусь включать следующие периоды:

23.13.1. период кратковременного отпуска без сохранения заработной платы, который наниматель обязан предоставить работнику согласно статье 189 Трудового кодекса Республики Беларусь и периоды социальных отпусков, предусмотренные подпунктами коллективного договора;

23.13.2. работникам, имеющим продолжительный стаж работы в учреждении (не менее 5 лет), Наниматель за счет средств от приносящей доход деятельности может устанавливать дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы до 3 календарных дней (статья 159 Трудового кодекса Республики Беларусь).

23.14. Предоставлять дополнительные поощрительные отпуска за счет собственных средств, всем работникам или отдельным их категориям (по специальностям и видам работ, структурных подразделений) (статья 160 Трудового кодекса Республики Беларусь).

23.15. Составлять графики трудовых отпусков на календарный год не позднее 5 января текущего года (статья 168 Трудового кодекса Республики Беларусь).

23.16. Уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее, чем за 15 календарных дней, за исключением случаев, когда трудовой отпуск предоставляется индивидуально по предварительной договоренности между работником и Нанимателем (статья 169 Трудового кодекса Республики Беларусь).

23.17. Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен в следующих случаях (статья 171 Трудового кодекса Республики Беларусь):

23.17.1. при временной нетрудоспособности работника;

23.17.2. при наступлении срока отпуска по беременности и родам;

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

23.17.4. при совпадении трудового отпуска с отпуском в связи с обучением (если работник оформил такой отпуск перед трудовым отпуском или во время последнего после получения вызова учреждения образования);

23.17.5. в случаях невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска.

23.17.6. с согласия сторон.

Если причины, перечисленные в части первой статьи 171 Трудового кодекса Республики Беларусь наступают во время трудового отпуска, он продлевается на соответствующее число календарных дней либо по желанию работника, неиспользованная часть отпуска переносится на другой

Главный врач
В.М. Трубчик

Председатель ПК
Е.Н. Жигало

согласованный с нанимателем срок текущего рабочего года.

Работник обязан уведомить нанимателя о причинах, препятствующих использованию трудового отпуска в запланированный срок, и времени продления отпуска.

23.18. По договоренности, между работником и нанимателем, трудовой отпуск может быть разделен на две части. При этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней (статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь).

23.19. При отзыве работника с его согласия из трудового отпуска неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме. 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.

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

ГЛАВА 5 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

24. Наниматель обязуется:

24.1. уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации или смене собственности организации, полной или частичной приостановке производства, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшений условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и интересов работников;

24.2. при сокращении численности или штата работников осуществлять следующие меры предупреждения:

24.2.1. использовать естественное сокращение рабочих мест (сокращение вакансий, увольнение совместителей, выход на пенсию и др.);

24.2.2. не принимать новых работников;

24.2.3. провести внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников;

24.2.4. провести временное, с согласия работников, распределение имеющегося объема работ между всеми работниками;

24.2.5. использовать как крайнюю меру установления работникам с их согласия неполного рабочего времени;

24.3. Предоставлять работникам с их согласия отпуска без сохранения заработной платы;

Главный врач

В.М. Грубчик

Председатель ПК

Н.Жигало

24.4. Расторгать трудовые договоры с работником по инициативе нанимателя статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, за исключением пункта 3, абзацев третьего, пятого пункта 7, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь после предварительного согласия профсоюзного комитета;

24.5. Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем пятым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) профсоюза (статья 46 Трудового кодекса Республики Беларусь).

24.6. Предоставлять преимущественное право (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (кроме указанных в статье 45 Трудового кодекса Республики Беларусь) следующим категориям работников, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

24.6.1. имеющим неполную семью;

24.6.2. воспитывающим детей-инвалидов;

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

24.6.4. имеющим троих и более детей;

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

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

24.6.7. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве, а также другим категориям работников, определенным коллективным договором;

24.6.8. увольнение одновременно двух работников из одной семьи;

24.7. Предоставлять работнику по его ходатайству один свободный от работы день в неделю с сохранением среднего заработка для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей, во время действия срока предупреждения, при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников, не менее трех дней в течение срока предупреждения оплату производить из прибыли организации, а в связи с истечением срока действия контракта и отказом нанимателя продлить трудовые отношения – не менее одного рабочего дня в неделю без сохранения заработной платы.

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

Перевод на контрактную форму найма работников - членов профсоюза производить после предварительного, не позднее, чем за один месяц, уведомления Профкома;

26. При вручении работнику уведомления о намерении нанимателя перевести работника на контрактную форму найма, работнику за месяц должен

Главный врач
В.М. Грубчик

Председатель ИК
Е.Н. Жигало

быть представлен проект контракта, предлагаемого для заключения;

27. Установить дополнительные меры стимулирования труда:

27.1. предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней;

27.2. при переводе работника на контрактную форму найма в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 16 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению исполнительской и трудовой дисциплины» рассматривать установление работникам надбавки по контракту от оклада не менее чем на 5 процентов.

28. Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за один месяц до заключения контракта, с одновременным вручением проекта контракта. При невыполнении нанимателем указанных условий и отказе работника от перевода на контрактную форму найма, увольнение его по пункту 5 статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь не допускается;

29. Контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, не заключаются без их согласия на заключение контракта;

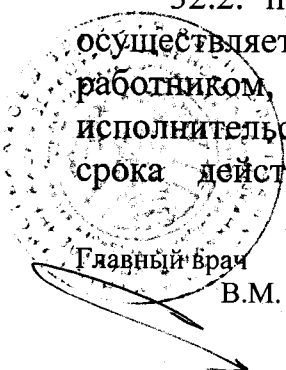
30. Обсуждение содержания контракта (изменение и дополнение в контракт) работника-члена профсоюза производится с участием председателя Профкома, либо уполномоченного представителя по осуществлению общественного контроля (согласия работника);

31. Стороны контракта письменно предупреждают друг друга о решении продолжить или прекратить трудовые отношения не позднее, чем за 1 месяц до истечения срока действия контракта;

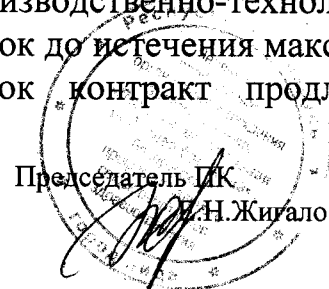
32. Срок действия контракта, заключаемого с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, и срок продления (заключения нового) контракта по истечении срока его действия с работниками и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, устанавливается для работников:

32.1. имеющих стаж работы в организации 3 года и более - на срок не менее одного года;

32.2. продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, - на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с



 Главный врач
 В.М. Трубчик



 Председатель ПК
 Н.Жигало

письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь;

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

34. Наниматель с согласия работника продлевает срок действия контракта либо заключает новый контракт:

- с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до окончания указанных отпусков;

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

- с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более двух лет, – не менее чем до достижения указанного возраста.

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

35. Заключение контрактов, с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на иждивении у которого находятся несовершеннолетние дети, до достижения последними совершеннолетия, а также с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, дети которых получают на дневной форме обучения первое высшее, среднее специальное образование или профессионально-техническое образование – до окончания или учреждения образования;

36. Продление (заключение нового) контракта с матерью (мачехой) или отцом (отчимом), усыновителем (удочерителем), опекуном ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или двоих и более в возрасте до 16 лет и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на срок не менее пяти лет (если они не выразили письменно свое согласия на продолжение трудовых отношений на меньший срок);

37. 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

Главный врач
Д. В. М. Трубчик

Председатель ПК
Е. Н. Жигало

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);

38. Не допускать увольнения работников по истечении срока действия контракта по инициативе нанимателя с инвалидами, работниками, заболевшими и перенесшими лучевую болезнь, принимавшими участие в 1986-1989 годах в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС, работавшими в зоне эвакуации;

39. Сохранять за работником, потерявшим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, места работы (должности) до восстановления трудоспособности или признания его в установленном порядке инвалидом;

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

41. Срочный трудовой договор (контракт) подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, поступления на военную службу по контракту и иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, а также в случае нарушения Нанимателем законодательства о труде (статья 41 Трудового кодекса Республики Беларусь):

- выход на пенсию;
- необходимость ухода за больными членами семьи или инвалидом I группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста и нуждающимся в постоянном уходе, за несовершеннолетними детьми в возрасте до 14 лет;
- избрание на выборную должность;
- с одинокими родителями, воспитывающими несовершеннолетних детей;
- при переводе (направлении) супруга на работу (службу) в другую местность, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу;
- беременность женщины;
- наличие троих и более детей, не достигших 16 лет;
- 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);
- в случае перехода на другую, более высокооплачиваемую работу (если заработная плата работника ниже минимального потребительского бюджета

Главный врач

В.М. Трубчик

Председатель ПК

Е.Н. Жигало

семьи из четырех человек за предшествующий квартал);

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

- в случаях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь.

42. Наниматель вправе по заявлению работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшего в учреждении не менее пяти лет, по окончании срока действия контракта, переводить на трудовой договор, на неопределенный срок.

43. Нанимателю предоставляется право незамедлительно отстранять работника от работы при выявлении допущенных им нарушений исполнительской и трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение учреждению ущерба. В случае если нарушения работником исполнительской и трудовой дисциплины повлекшие причинение ущерба в размере, превышающем три начисленные заработные платы работника, наниматель вправе его уволить. В день увольнения по данному основанию наниматель уведомляет об этом профсоюз.

44. Выплачивать выходное пособие работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта в случае, если такое решение принято нанимателем, в размере не менее двухнедельного среднего заработка (за счет фонда экономии заработной платы).

45. 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).

46. Профком обязуется:

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

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

ГЛАВА 6 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

47. Наниматель обязуется:

47.1. обеспечить права и гарантии работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 23 июня 2008 года «Об охране труда», другими нормативными правовыми актами, и закрепить их в трудовых договорах (контрактах).

47.2. совершенствовать систему управления охраной труда (далее – СУОТ)

Главный врач
В.М. Трубчик

Председатель ПК
Н.И. Жигало

Лидской ЦРБ, обеспечивать выполнение процедур регулярного мониторинга, и определения результативности СУОТ, оценки профессиональных рисков.

47.3. не увольнять работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, по инициативе нанимателя, кроме случаев ликвидации организации и по основаниям, предусмотренным пунктом 6, абзацами вторым, третьим, четвертым, шестым пункта 7 статьи 42 и пунктами 1,2,3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, выплачивать выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков, а по другим основаниям, кроме вызванных виновными действиями, - не менее одного среднемесячного заработка работника.

47.4. производить оплату за все время отстранения от работы в размере не ниже двух третей установленного оклада при отстранении от работы работника, не прошедшего не по своей вине инструктаж или проверку знаний по охране труда, либо медицинский осмотр в порядке, предусмотренном законодательством.

47.5. выполнять рекомендации по результатам акта периодического медицинского осмотра работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда.

Содействовать медицинской реабилитации, оздоровлению и (или) санаторно-курортному лечению работников, имеющих профессиональное заболевание.

47.6. обеспечивать в необходимом объеме финансирование мероприятий, направляемых на:

выполнение плана мероприятий по охране труда на 2020, разрабатываемого ежегодно с участием профсоюза в качестве приложения к коллективному договору (приложение 13);

выполнение Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках реализации задач подпрограммы 2 «Охрана труда» Государственной программы «О социальной защите и содействии занятости населения на 2016 - 2020 годы»;

профилактику производственного травматизма, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытовое обеспечение работников организации;

оборудование и оснащения кабинетов, уголков, стендов охраны труда, приобретение наглядной агитации по охране труда и безопасности дорожного движения, создание автоматизированных рабочих мест специалистов по охране труда, приобретение программного обеспечения для проведения обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда.

47.7. проводить за счет средств организации обучение, повышение квалификации и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителей, специалистов и рабочих.

Главный врач

В.М. Трубчик

Председатель НК

Е.Н. Жигало

47.8. проводить специальное расследование несчастных случаев на производстве: групповых; со смертельным исходом; приведших к тяжелым производственным травмам с обязательным участием технической инспекции труда профсоюза.

47.9. производить выплату из средств нанимателя семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, умершего вследствие производственной травмы или профессионально заболевания, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере 120 среднемесячных заработных плат погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествовавшего несчастному случаю, а работнику, утратившего профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, - в размере среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности.

Данные выплаты распространяются и на работников, прекративших трудовые отношения.

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

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

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

А также выплатить из средств нанимателя семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, единовременную материальную помощь в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, утратившего профессиональную трудоспособность, - в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент утраты трудоспособности.

В случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты трудоспособности, и при этом продолжительность временной нетрудоспособности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, составляет три и более

Главный врач
В.М. Грубчик

Председатель ПК
И.И. Жигало

месяца, выплатить работнику единовременную материальную помощь в размере не менее пяти среднемесячных заработных плат.

Указанные выплаты осуществляются за счет внебюджетных средств.

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

47.10. предусматривать меры стимулирования за соблюдение работниками обязанностей по охране труда, сохранение жизни и здоровья работающих, а также требований законодательства Республики Беларусь, предусматривающих обязанность работников оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, немедленному извещению своего непосредственного руководителя или иного должностного лица нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего здоровья, отсутствии средств индивидуальной защиты, а также принимающих участие в работе по экономии энергоресурсов, сырья и материалов (пункт 9.4 Тарифного соглашения).

47.11. каждому работнику при приеме на работу и в период работы давать полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся индивидуальных средствах защиты, компенсациях, предоставляемых в соответствии с требованиями действующего законодательства, результатами аттестации рабочих мест по условиям труда, коллективным договором.

47.12. признавать право работников на отказ от выполнения порученной работы, если условия труда по заключению органов контроля (надзора), уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, не соответствуют требованиям норм и правил по охране труда, представляют опасность для его жизни и здоровья (до устранения этой опасности).

Если наниматель не предоставил работнику на время простоя по этой причине другую работу, соответствующую его квалификации, сохранять за ним среднюю заработную плату на весь период простоя (пункт 9.5 Тарифного соглашения).

47.13. регулярно рассматривать на совместных с профсоюзным комитетом заседаниях вопросы планирования и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, анализ соответствия фактической работы по охране труда, применяемым законодательным требованиям и внедренным документированным процедурам СУОТ.

47.14. оказывать содействие первичной профсоюзной организации в обучении общественных инспекторов по охране труда.

Главный врач

В.М. Трубчик

Председатель ПК

Е.Н. Жигало

47.15. предоставлять общественным инспекторам по охране труда и представителям первичных профсоюзных организаций (в соответствии с согласованным сторонами календарным планом осуществления общественного контроля) необходимое время для осуществления ими общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, о профсоюзах, выполнением коллективного договора (соглашения), участия в работе коллегиальных органов, комиссий, а также освободить их от работы на время обучения и повышения квалификации с сохранением за эти периоды среднего заработка.

47.16. обеспечивать благоприятные для здоровья работников условия труда, быта и отдыха при эксплуатации зданий, сооружений и оборудования структурных подразделений, создание благоприятных гигиенических условий (микrokлиматических, освещения и др.).

47.17. разрабатывать и проводить комплексные организационные, инженерно-технические, гигиенические и противоэпидемические мероприятия, направленные на оздоровление условий труда, быта и отдыха работающих, обеспечение современного дизайна оформления и уровня оснащения санитарно-бытовых и административных помещений.

47.18. создавать необходимые условия для организации питания работников организации.

47.19. обеспечивать санитарно-бытовые помещения для работников организации жидким рН-нейтральным мылом, антисептиками и средствами для ухода за кожей рук.

47.20. обеспечивать аптечками первой помощи универсальными каждое производственное подразделение.

47.21. своевременно подготавливать здания, помещения, сооружения и территорию организации к работе в осенне-зимних условиях, обеспечив тем самым снижение трудовых потерь по временной нетрудоспособности.

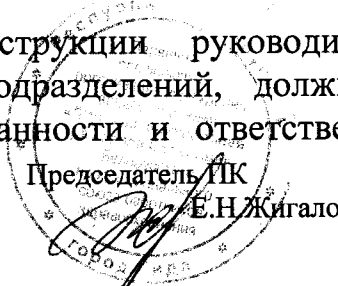
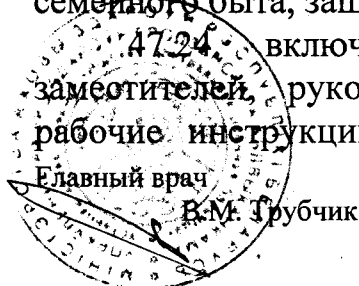
47.22. реализовывать выполнение Директивы Президента Республики Беларусь от 14 июня 2007 г. № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства».

47.23. обеспечивать проведение мероприятий по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», укреплению производственно-технологической, исполнительной и трудовой дисциплины, обеспечению безопасности производственной деятельности, в том числе:

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

пропагандировать здоровый образ жизни, культуру производственного и семейного быта, защиту здоровья человека.

47.24. включать в должностные инструкции руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, должностные и рабочие инструкции других работников обязанности и ответственность по



вопросам охраны труда и обеспечению пожарной безопасности.

47.25. совершенствовать систему аттестации рабочих мест по условиям труда.

47.26. содействовать реализации в организации профилактических мер, направленных на предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, обеспечению работников средствами индивидуальной защиты.

47.27. осуществлять взаимодействие органов государственного надзора и общественного контроля по вопросам охраны труда.

47.28. учитывать положительный международный опыт в области охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

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

47.30. анализировать состояние и причины производственного травматизма – ежеквартально, профессиональной заболеваемости – один раз в полугодие.

47.31. выделять средства на витаминизацию и антианемическую терапию беременным женщинам, работающим в коллективе.

48. Наниматель обеспечивает с участием профсоюзного комитета планирование и реализацию мероприятий по:

48.1. своевременному прохождению предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров при ухудшении состояния здоровья, работниками организации, 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;

48.2. проведению (при необходимости) предсменного (перед началом работы, смены) медицинского осмотра либо освидетельствования на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения работающих, занятых на работах с повышенной опасностью;

48.3. обеспечению работников в соответствии с установленными нормами и с учетом фактического состояния условий труда средствами индивидуальной и коллективной защиты, соответствующими требованиям нормативных правовых актов Республики Беларусь, контролю правильного использования средств индивидуальной и коллективной защиты (приложение 11);

48.4. организации бесплатной выдачи работникам молока или других равноценных пищевых продуктов на основе перечня химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (приложение 12);

48.5. обеспечению работников в соответствии с установленными нормами санитарной одеждой, организации учета выдачи работникам санитарной

Главный врач

В.М. Трубчик

Председатель ПК

Е.Н. Жигало

одежды;

48.6. контролю за соответствием поступающей для работников спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты стандартам, техническим условиям и другой нормативно-технической документации с оформлением, при необходимости, актов и претензий поставщикам, изготовителям;

48.7. своевременному проведению аттестации рабочих мест по условиям труда (переаттестации – при изменении условий труда и по инициативе профсоюза), в том числе вновь созданных рабочих мест, предоставлению в полном объеме компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь;

48.8. снижению количества рабочих мест с вредными условиями труда, приведению условий труда в соответствие с требованиями законодательства о труде и об охране труда, разработке и реализации плана мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах, где по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда и (или) комплексной гигиенической оценки условий труда выявлены несоответствия рабочих мест санитарным нормам и правилам, гигиеническим нормативам;

48.9. проведению в рамках Дней охраны труда, месячников по охране труда и иных мероприятий систематического информирования работников о состоянии охраны труда на рабочих местах, существующих рисках для их здоровья, полагающихся средствах индивидуальной защиты и компенсациях по условиям труда, состоянии производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

48.10. своевременному расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, разработке и реализации мер по их профилактике и предупреждению;

48.11. проведению смотров-конкурсов на лучшую организацию работы по улучшению условий и охраны труда среди структурных подразделений организации с последующим моральным и материальным поощрением победителей;

48.12. участием организации в областном смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда в государственных организациях системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь.

49. Профком обязуется:

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

49.2. контролировать правильность предоставления компенсаций лицам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда;

49.3. оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, представлять их интересы в органах государственного управления, суде;

49.4. осуществлять общественный контроль за соблюдением

Главный врач
В.М. Трубчик

Председатель ПК
Е.Н. Жигало

законодательства об охране труда, выполнением коллективного договора (соглашения) в структурных подразделениях, обеспечивать реализацию общественными инспекторами по охране труда основных задач и функций, определенных «Положением об общественном инспекторе по охране труда»;

49.5. привлекать к работе по осуществлению общественного контроля работников профсоюзных органов, профсоюзных активистов и членов профсоюза;

49.6. ежегодно проводить смотры-конкурсы на лучшую организацию общественного контроля по охране труда в структурных подразделениях организации с последующим моральным и материальным поощрением победителей;

49.7. ежеквартально подводить промежуточные итоги смотра-конкурса на лучшую организацию профсоюзами общественного контроля по охране труда, по результатам которого поощрять общественных инспекторов по охране труда за счет средств первичной профсоюзной организации;

49.8. принимать участие в организации и проведении совместно с нанимателем смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда в организации;

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

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

49.11. оказывать правовую помощь пострадавшим работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, возмещения вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья;

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

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

49.14. проводить для работающих семинары, лекции, консультации по вопросам охраны труда, соблюдения трудовой и производственной дисциплины с привлечением специалистов по охране труда, правовых (главных правовых) и технических (главных технических) инспекторов труда Белорусского профсоюза работников здравоохранения.

49.15. участвовать в реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 14 июня 2007 г. № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы

Главный врач
В.М. Трубчик

Председатель ПК
В.Н. Жигало

экономической безопасности государства».

50. Стороны пришли к соглашению:

50.1. проводить совместную работу, направленную на реализацию Закона Республики Беларусь «Об охране труда», Государственной политики в области охраны труда и экологической безопасности, подпрограммы 2 «Охрана труда» Государственной программы о социальной защите и содействии занятости населения на 2016-2020 годы;

50.2. осуществлять постоянный административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, обеспечением работающих средствами индивидуальной защиты, санитарно-бытовыми помещениями, проведением аттестации рабочих мест и паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда;

50.3. при подведении итогов работы структурных подразделений за квартал, полугодие, год – поощрять работников Лидской ЦРБ за качественное соблюдение ими требований охраны труда и депремирования работников за не использование ими средств индивидуальной защиты, нарушений требований охраны труда и дисциплины;

50.4. 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, предусмотренных законодательством;

50.5. ежегодно подводить итоги работы по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

50.6. предоставлять необходимое время общественным инспекторам и членам комиссии по охране труда профсоюзных комитетов для осуществления контроля за состоянием и условиями охраны труда, а также освобождать их от работы на время обучения, семинаров с сохранением среднего заработка;

50.7. совершенствовать организацию медицинского обслуживания работников учреждения по производственному принципу, включая малочисленные коллективы. Предусматривать в контрактах обязанность работника своевременно проходить периодический медицинский осмотр и диспансеризацию;

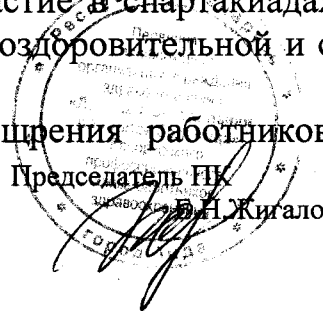
50.8. обеспечивать предварительные и периодические осмотры работников, занятых на работах во вредных условиях труда. Обязательный периодический осмотр работников проводить в рабочее время с сохранением среднего заработка;

50.9. совершенствовать работу по формированию здорового образа жизни в коллективах, организовывать и принимать участие в спартакиадах, смотрах-конкурсах на лучшую постановку физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

50.10. предусматривать материальные поощрения работников, ведущих



Главный врач
В.М. Трубчик



Председатель ИК
В.Н. Жигало

здоровый образ жизни;

50.11. предоставлять первоочередную бесплатную медицинскую помощь работникам, ветеранам труда – медицинским работникам в рамках минимальных социальных стандартов (по выданным справкам);

50.12. работник обязан оказывать содействие и сотрудничество с работодателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно сообщать непосредственному руководителю о несчастном случае, произошедшем на производстве, а также ситуациях, которые создают угрозу здоровью или жизни для него или окружающих людей;

50.13. применять меры морального и материального поощрения общественных инспекторов по охране труда за выполнение общественной работы по осуществлению контроля за соблюдением законодательства об охране труда.

50¹. С целью пропаганды и активизации здорового образа жизни среди работников организации здравоохранения, привлечения внимания к вопросам развития физической культуры и спорта в трудовых коллективах, Стороны договорились:

50¹.1. продолжить работу по совершенствованию физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы в организации здравоохранения;

50¹.2. направлять усилия на рост числа участников спартакиад, туристических слетов, других спортивно-массовых мероприятий, проводимых в организации здравоохранения, а также межотраслевых спортивно-массовых мероприятий;

50¹.3. осуществлять направление работников организации здравоохранения для участия в спортивно-массовых мероприятиях в соответствии с Положением о порядке проведения на территории Республики Беларусь спортивно-массовых мероприятий, формирования состава участников спортивно-массовых мероприятий, их направления на спортивно-массовые мероприятия и материального обеспечения, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 сентября 2014 г. № 903 «Об утверждении Положения о порядке проведения на территории Республики Беларусь спортивно-массовых мероприятий, их направления на спортивно-массовые мероприятия и материального обеспечения», с предоставлением гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством о гарантиях и компенсациях при командировании работников, в том числе с сохранением среднего заработка;

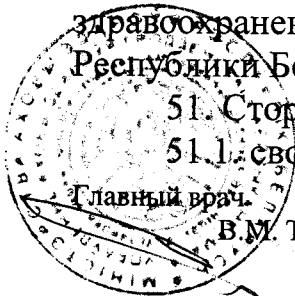
50¹.4. предусматривать проведение смотров конкурсов на лучшую организацию физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы;

50¹.5. содействовать обеспечению команд, участников спортивно-массовых мероприятий, спортивной формой и спортивным инвентарем;

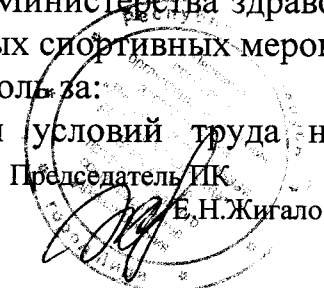
50¹.6. поддерживать участие спортивных команд организаций здравоохранения Гродненской области системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь в международных отраслевых спортивных мероприятиях.

51. Стороны обязуются осуществлять контроль за:

51.1. своевременным проведением оценки условий труда на рабочих



В.М. Трубчик



Председатель ИК
Е.Н. Жигало

местах, полным объемом уплаты взносов на профессиональное пенсионное страхование в порядке, установленном законодательством (Закон Республики Беларусь от 5 января 2008 г. № 322-3 «О профессиональном пенсионном страховании»);

51.2. выделением и использованием ассигнований для осуществления предусмотренных коллективным договором мероприятий по улучшению условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников, профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний, проведением периодического контроля, Дней охраны труда;

51.3. проведение ежегодных смотров-конкурсов на лучшую организацию работы по охране труда и профилактике производственного травматизма;

51.4. применением мер поощрения и материального стимулирования работающих за соблюдение требований по охране труда, обучением и проверкой знаний по вопросам охраны труда руководителей структурных подразделений и лиц, обслуживающих участки повышенной опасности, реализацией требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины»;

51.5. своевременным сообщением о профессиональных заболеваниях, тяжелых несчастных случаях, групповых и со смертельным исходом, произошедших на производстве (в течение одних суток) в управление здравоохранения Гродненского облисполкома и областную организацию профсоюза;

51.6. в случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием наниматель обязан предоставить работнику с его согласия работу в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии или обеспечить за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, направление работника на переподготовку, профессиональную подготовку с сохранением на период получения образования среднего заработка, а при необходимости – его реабилитацию (статья 223 Трудового кодекса Республики Беларусь);

51.7. проведением ежеквартального анализа заболеваемости с временной и стойкой утратой трудоспособности, профессиональной заболеваемости с разработкой планов лечебно-профилактических и оздоровительных мероприятий;

51.8. проводить работу по оздоровлению работников и членов их семей посредством вовлечения их к занятиям физической культуры, спортом и туризмом, используя при этом возможности установленной Федерацией профсоюзов Беларуси скидки на проживание в объектах гостиниц и туристических оздоровительных комплексов системы ТЭУП «Беларустурист».

52. С целью охраны здоровья стороны договорились содействовать:

Главный врач

В.М. Трубчик

Председатель ПК

Н.Жигало

52.1. в создании условий для обеспечения работников учреждения горячим питанием;

52.2. в предоставлении оборудования по установленным нормам санитарно-бытовых помещений, помещений для приема пищи, комнат отдыха, оснащенные необходимой мебелью и бытовой техникой;

52.3. проведению среди работников разъяснительной работы, направленной на формирование ответственной позиции работников в части соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью, а также безопасности и здоровью коллег на работе.

53. Наниматель обязуется совместно с Профкомом:

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

53.2. осуществлять частичную компенсацию стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря, согласно решению комиссии;

53.3. обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

ГЛАВА 7 СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

54. Наниматель обязуется:

54.1. обеспечивать выпускников государственных высших и средних медицинских и фармацевтических учебных заведений, обучающихся на бюджетной и коммерческой основе, а также военнослужащих срочной службы, уволенных из Вооруженных Сил Республики Беларусь (призванных на срочную службу после окончания названных учебных) заведений и не имевших на момент призыва рабочего места), первым рабочим местом (при наличии вакантных должностей), независимо от места жительства;

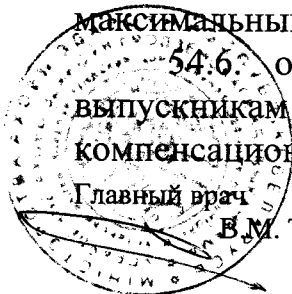
54.2. содействовать повышению квалификации специалистов среднего звена на местных базах средних специальных учреждений образования (по потребности);

54.3. обеспечить шефство над молодыми специалистами здравоохранения;

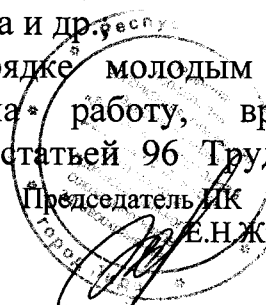
54.4. применять формы наставничества в организации согласно Типовому положению о наставничестве, утвержденному постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 27 января 2011 г. № 2;

54.5. применять дополнительное стимулирование в работе наставников: установление доплаты или единовременное вознаграждение, учреждение грамоты «Лучший наставник организации», продление контракта на максимальный срок, дополнительные дни отпуска и др.;

54.6. обеспечить в установленном порядке молодым специалистам, выпускникам получившим направление на работу, врачам-интернам компенсационные выплаты, предусмотренные статьей 96 Трудового кодекса



В.М. Трубчик



Председатель ИК
Е.Н. Жигало

Республики Беларусь;

54.7. оказывать содействие молодым специалистам в предоставлении льготных кредитов на приобретение домашнего имущества, в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 27 ноября 2000 г. № 631 «О дополнительных мерах по повышению заработной платы и предоставлению льготных кредитов отдельным категориям граждан.

55. Профсоюзный комитет обязуется:

55.1. 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;

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

56. Наниматель и Профком обязуются:

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

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

56.3. поощрять молодых работников, успешно окончивших высшие и средние специальные учебные заведения;

56.4. добиваться перед местными исполнительными и распорядительными органами предоставления материальной поддержки выпускникам государственных учреждений образования, осуществляющих подготовку специалистов с высшим медицинским, фармацевтическим образованием, завершивших обучение с отличием и присвоением квалификации специалиста с высшим образованием и работающих по распределению в бюджетных организациях в первые 5 лет работы.

ГЛАВА 8

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

57. Наниматель обязуется:

57.1. предоставлять в установленном порядке на основании коллективного договора, действующего в учреждении, в аренду, безвозмездное пользование первичной профсоюзной организации необходимые для осуществления её деятельности помещения, оборудование, транспортные средства, средства связи, а также создавать иные необходимые для деятельности условия в соответствии с законодательством Республики Беларусь и на условиях соглашений;

Главный врач

В.М. Трубчик

Председатель ПК

В.Н. Жигало

57.2. 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;

57.3. предоставлять профкому информацию, необходимую для реализации его полномочий по защите трудовых прав и социально-экономических интересов работников;

57.4. 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 и общественными инспекторами по охране труда, уполномоченными представителями профсоюза на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, - с согласия профсоюзного органа организации, в которой они состоят на профсоюзном учете. При переводе таких работников на контрактную форму найма, контракт с ними заключать на срок их полномочий в профсоюзном органе, но не менее срока, установленного законодательством Республики Беларусь;

57.5. 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;

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

57.7. работникам, освобожденным от 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 той же организации;

57.8. содействовать первоочередному предоставлению бесплатной медицинской помощи в государственных учреждениях системы Министерства здравоохранения (в том числе бывшим работникам здравоохранения, вышедшим на пенсию) в рамках государственных минимальных социальных стандартов в области здравоохранения;

ГЛАВА 9

ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО.

ПОСТАНОВКА НА УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ.

58. Наниматель и профсоюзный комитет обязуются:

58.1. организовать постановку на очередь для обеспечения жильем лиц, нуждающихся в улучшении жилищных условий;

Главный врач

В.М. Трубчик

Председатель ТК

Е.Н. Жигало

58.2. ежегодно анализировать состояние обеспеченности работников жильем;

58.3. распределение жилой площади производить совместным решением в соответствии с действующими законодательными актами. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводить до сведения работников;

58.4. предоставлять жилые помещения, выделяемые работникам организации, состоящим на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, в порядке очередности исходя из времени принятия их на учет.

Если заявления поданы несколькими работниками в один и тот же день, они включаются в списки нуждающихся в улучшении жилищных условий в порядке регистрации заявлений;

58.5. сохранять за работниками очередность на жилье в случае потери рабочего места вследствие ликвидации или реорганизации учреждения и сокращения штата, до их трудоустройства, но не более года.

ГЛАВА 10 КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

59. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по ведению коллективных переговоров для разработки, внесения изменений и дополнений в Договор.

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

61. Исполнение Договора рассматривается на профсоюзной конференции не реже одного раза в полугодие, информируются работники, от имени которых он заключен.

62. Каждая из Сторон несет ответственность за реализацию Договора в пределах своих полномочий в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

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

«27» марта 2020 г.

Руководитель организации

В.М.Трубчик

Председатель профсоюзного комитета

Е.Н.Жигало

(В соответствии со ст. 369 Трудового кодекса Республики Беларусь подписывается каждая страница договора).

Главный врач

В.М.Трубчик

Председатель ПК

Е.Н.Жигало