

№ 629-п 31.03.2017г

1

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

Учреждение здравоохранения
«Лидская центральная районная больница»

Первичная профсоюзная организация
учреждения здравоохранения
«Лидская центральная районная больница»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2017 – 2020 гг.

Принят на профсоюзной
конференции 28 марта 2017 г.



ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

2. Настоящий Договор является локальным нормативным 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 – учреждение), регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

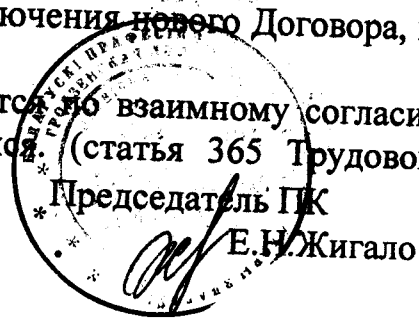
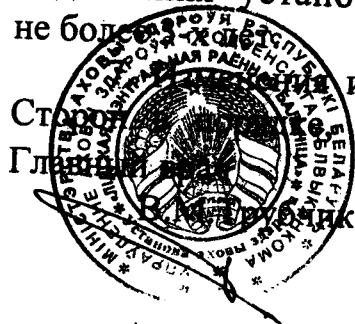
4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников организации в коллективных переговорах и при заключении Договора.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы, Соглашения между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения на 2016 – 2018 годы (далее – Тарифное соглашение), Соглашение между Лидским районным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей в лице председателя Лидского районного филиала и Лидским районным объединением профсоюзов на 2015 – 2018 годы обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Стороны).

Стороны признают, что обязательства и гарантии, включенные в Тарифное соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников (пункт 32 Тарифного соглашения).*

6. Настоящий Договор вступает в силу с 28 марта 2017 г. с момента подписания установленного и действует до заключения нового Договора, но не более чем на 3 года.

Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в котором Договор принимался. (статья 365 Трудового



кодекса Республики Беларусь).

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

9. Действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме, а также при согласии сторон, подписавших Договор.

10. Стороны обязуются:

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

- равноправия Сторон;
- соблюдения норм законодательства;
- полномочности принятия обязательств;
- добровольности принятия обязательств;
- учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;
- обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

- отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;

- взаимного информирования Сторон об изменении ситуации.

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

Трубчик В.М. – главный врач Лидской ЦРБ

Мазало Т.П. – начальника отдела кадров

Микянец Л.А. – главный бухгалтер

Ворона А.С. – юрисконсульт

Горбач М.Я. – начальник планово-экономического отдела

Кравченко В.В. – начальник отдела охраны труда

Жигало Е.Н. – председатель профсоюзного комитета Лидской ЦРБ

Якимович Г.А. – главная медсестра

Игнатович С.Л. – врач инфекционист

Корзун С.Н. – заведующий клинико-диагностической лабораторией

Граховская Г.И. – заведующий районной поликлиникой

Сачко О.В. – заведующий офтальмологическим отделением

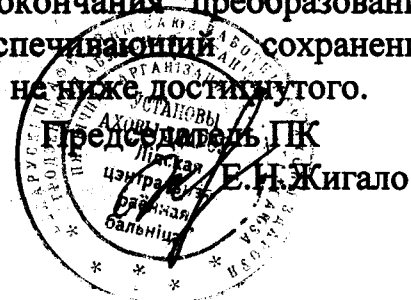
10.3. В одностороннем порядке не прекращать коллективные переговоры.

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.

В течение трех месяцев с момента окончания преобразования заключить новый Договор, обеспечивающий сохранение экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.



Трубчик



Председатель ПК
Е.Н. Жигало

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 зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения, в течение 1 месяца со дня их подписания в местном исполнительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя (статья 370 Трудового кодекса Республики Беларусь).

ГЛАВА 2 ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

13. Стороны договорились совместно проводить работу, направленную на повышение уровня оплаты труда и улучшения благосостояния работников, повышения качества их жизни, в том числе путем:

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

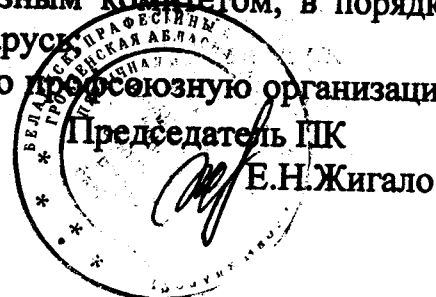
13.2. реализации норм подпункта 2.5. пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» в части предоставления дополнительных мер стимулирования труда работникам, с которыми заключен Контракт, а именно повышение тарифной ставки работника не менее 5%, предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы не менее 2 календарных дней, в том числе выделение средств из бюджета на эти цели;

13.3. 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;

14. 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.

15. Наниматель обязуется:

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

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

15.4. 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;

15.5. премирование работников учреждения осуществлять согласно Положению о премировании, разработанному и утвержденному нанимателем согласованного с профсоюзным комитетом (приложение 1).

15.6. выплату заработной платы 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.

15.7. 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.

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

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

15.10. устанавливать доплаты по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда в зависимости от класса условий труда от 0,10 до 0,31 процента тарифной ставки первого разряда, установленного в организации, за каждый час работы за счет предусмотренных средств на эти цели в смете расходов (приложение 6);

15.11. 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.) работникам производить в размере 100 процентов тарифной



Председатель ПК
Е.Н. Жигало

ставки (оклада) за весь период остановки работы сроком не более шести месяцев;

15.12. 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;

15.13. оказывать материальную помощь работникам учреждения здравоохранения согласно Положению об оказании материальной помощи (приложение 2);

15.14. устанавливать тарифные разряды, тарифные ставки и оклады работников в соответствии с Единой 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;

15.15. оплату работы связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, выполняемой медицинскими работниками сверх продолжительности рабочего времени по основной работе 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;

в дни работы, являющиеся по графику работы выходными при сверхустановленной продолжительности рабочего времени,- в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь;

постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 2 июля 2014 г. № 52 «О некоторых вопросах организации труда медицинских работников».

15.16. Устанавливать надбавки:

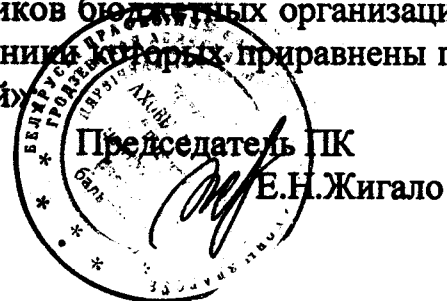
15.16.1. специалистам, имеющим квалификационные категории в процентах от тарифных окладов (ставок), в следующих размерах:

высшая и ведущим специалистам - 30 процентов;

первая - 20 процентов;

вторая - 15 процентов;

согласно пункта 3 приложения 1 к постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций».



15.16.2. категориям работников за продолжительность непрерывной работы в отдельных организациях, подразделениях и должностях согласно постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций»;

15.16.3. специалистам общей практики и участковой службы с учетом результатов их работы устанавливаются приказом руководителя не реже 1 раза в год. Размер базовой надбавки составляет 40 процентов оклада указанных работников. Основание: постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 18.02.2005 г. № 14, письмо Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 06.04.2005 г. № 03-2-07/132;

15.16.4. водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов ежемесячно за классность: II класс – в размере 10 процентов и I класс – 25 процентов установленного тарифного оклада за отработанное время (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций»);

15.16.5. за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, выполнение особо важных (срочных) работ в размере до 50 процентов оклада (приложение 3);

15.16.6. врачам-фтизиатрам, специалистам со средним медицинским образованием, сестрам-хозяйкам и санитаркам туберкулезных (противотуберкулезных) отделений, кабинетов - в размере 100 процентов тарифной ставки первого разряда.

15.17. Производить повышение тарифного оклада:

15.17.1. в связи со спецификой труда в размерах 10 - 40 процентов к тарифным окладам специалистов;

15.17.2. за руководство структурным подразделением врачам-руководителям на 15-30 процентов в зависимости от числа врачебных должностей в подразделении;

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

до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

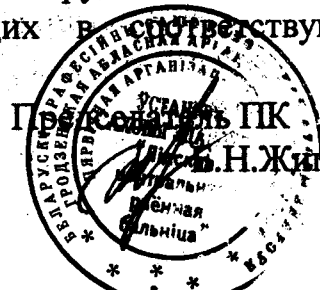
от 10 до 15 лет - 20 процентов;

от 15 лет и выше - 30 процентов тарифной ставки (оклада);

за работу связанную с особым характером труда в максимальных размерах тарифной ставки первого разряда для работающих в соответствующих подразделениях (приложение 11);



рубчик



П.К. Жигало

15.17.5. за оказание высокотехнологичной медицинской помощи или за выполнение сложных медицинских вмешательств, а также за осуществление интенсивной терапии пациентов после оказания высокотехнологичной медицинской помощи или за осуществление интенсивной терапии пациентов после сложных медицинских вмешательств, врачам-специалистам, имеющим высшую и первую квалификационные категории в размерах 250-130 процентов тарифных окладов;

15.17.6. медицинским работникам, имеющим среднее специальное медицинское образование, участвующим в оказании высокотехнологичной медицинской помощи, выполнении анестезиологического пособия при ее оказании, в проведении интенсивной терапии пациентов после указанной медицинской помощи - на 160 процентов;

в осуществлении сложных медицинских вмешательств, в выполнении анестезиологического пособия при их осуществлении, в проведении интенсивной терапии пациентов после таких вмешательств - на 130 процентов (Указ Президента Республики Беларусь от 26 декабря 2005 г. № 619 «О совершенствовании материального стимулирования отдельных категорий медицинских работников»);

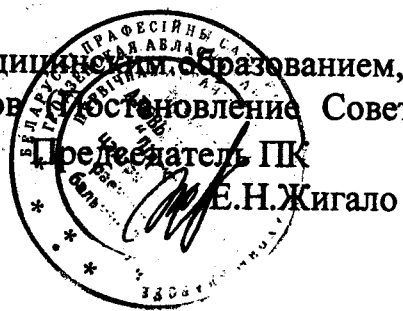
15.17.7. специалистам, работающим в учреждениях здравоохранения, расположенных в сельской местности - на 20 процентов (Указ Президента Республики Беларусь от 1 июня 2007 г. № 254 «О повышении тарифных ставок (окладов) отдельным категориям работников»);

15.17.8. молодым специалистам с высшим образованием из числа лиц получивших в период обучения в учреждениях, обеспечивающих получение высшего образования, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи и принятым на работу в организации, финансируемые из бюджета, на 50 процентов тарифной ставки (оклада) (Указ Президента Республики Беларусь от 14 июня 2007 г. № 273 «О повышении заработной платы отдельным категориям молодых специалистов»);

15.17.9. врачам, оказывающим амбулаторно-поликлиническую помощь пациентам на 25 процентов, врачам, оказывающим стационарную помощь пациентам на 10 процентов (Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 13 июня 2008 г. № 859 «О совершенствовании оплаты труда отдельных категорий врачей»);

15.17.10. врачам, включая руководителей, педагогическим работникам на 25 процентов тарифной ставки (оклада), молодым специалистам на 10 процентов тарифной ставки (оклада) (Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 1 сентября 2010 г. № 1267 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций»);

врачам и специалистам со средним медицинским образованием, а также младшему персоналу - в размерах 30 - 60 процентов (Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 11 июля 2010 г. № 1047 «О повышении заработной платы работникам бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работников которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций»);



Председатель ПК
Е.Н.Жигало

Министров Республики Беларусь от 2 апреля 2014г. № 303 «О повышении тарифных ставок (окладов) отдельным категориям работников здравоохранения»);

15.17.12 врачам-интернам и провизорам-интернам на 40 процентов тарифной ставки (оклада) (Постановление Совета Министров Республики Беларусь 27.01.2017 г. № 78 «О повышении тарифных окладов отдельным категориям работников здравоохранения»).

15.18. Устанавливать работникам доплаты к тарифным ставкам и окладам:

15.18.1. за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника - до тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника (с согласия работника);

15.18.2. за каждый час работы в ночное время в размере 40-70 процентов часовой тарифной ставки (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов) производить доплату согласно Перечню структурных подразделений и должностей (профессий), по которым производится доплата за работу в ночное время (приложение 4), (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 мая 2009 г. № 67 «О внесении изменений и дополнений в постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6»);

15.18.3. к окладам водителей автомобилей «скорая медицинская помощь», «медицинская помощь» в размере 25 процентов их оклада (п. 9 приложения 2 постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь с изменениями и дополнениями от 21.06.2000 г. № 6);

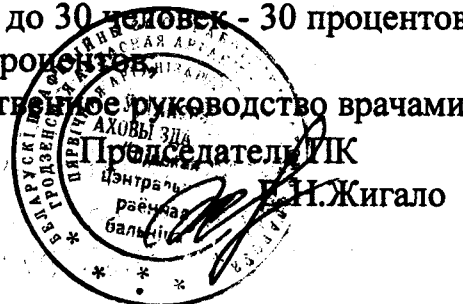
15.18.4. за дежурства на дому в нерабочее время врачей, среднего медперсонала организации из расчета 50 процентов оклада за фактическое время дежурства. Доплата за дежурства на дому в выходные и праздничные дни осуществляется в одинарном размере. С момента вызова указанных работников в организацию для оказания медицинской помощи доплата производится из расчета оклада врача или среднего медицинского работника соответствующей специальности за фактически отработанные часы с учетом доплат за работу в ночное время (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций»);

15.18.5. за руководство врачами-интернами к окладу по его основной работе: руководителю, осуществляющему общее руководство, при численности интернов от 11 до 20 человек - 25 процентов, от 21 до 30 человек - 30 процентов, от 31 до 40 человек - 40 процентов, свыше 40 - 45 процентов;

за руководство врачами-интернами к окладу по его основной работе: руководителю, осуществляющему непосредственное руководство врачами-



БЧИК



Председатель ИК
Н.И. Жигало

интернами при численности до 4-х человек - 15 процентов, от 5 до 7 человек - 30 процентов, от 8 до 10 человек - 45 процентов (пункт 14 приложения 2 к постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций»);

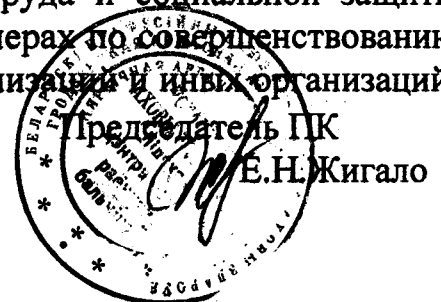
15.18.6. врачу-руководителю учреждения здравоохранения и заместителям-врачам разрешить выполнять в организациях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с доплатой им до 25 процентов оклада врача соответствующей специальности и квалификационной категории (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций»);

15.18.7. врачам и специалистам со средним медицинским образованием на период работы по медицинскому освидетельствованию и переосвидетельствованию призывников - в размере до 10 процентов их тарифных окладов (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций»);

15.18.8. молодым специалистам с высшим медицинским (фармацевтическим) образованием, работающим по направлению учреждений образования (после прохождения стажировки) в государственных организациях здравоохранения, финансируемых из бюджета, - в размере одной тарифной ставки первого разряда (Указ Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 г. № 273).

15.19. Засчитывать в стаж работы по специальности период работы в коммерческих организациях независимо от форм собственности или их структурных подразделениях, характер работы в которых аналогичен работе, выполняемой в бюджетной организации на должностях, предусмотренных Перечнем, утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 июня 2004 г. № 70 «О внесении дополнений и изменений в постановление Министерства труда Республики Беларусь от 12.01.2000 г. № 4».

15.20. Применять коэффициенты 1,2; 1,1 повышения тарифных ставок заработной платы рабочих по техническим видам работ согласно таблице 6 приложения 2 к постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии»;



получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций».

15.21. При постановке закрепленных за водителями автомобилей на ремонт или техническое обслуживание, водители должны, как правило, использоваться по специальности на других автомобилях. В случае перевода водителей на работы по ремонту и обслуживанию автомобилей в связи с производственной необходимостью (неисправность автомобиля) на срок до одного месяца оплата их труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (статья 33 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

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

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

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

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

15.27. Обеспечивать оплату труда работникам, привлекаемым к сверхурочным работам и к работе в выходной день, в соответствии действующим законодательством (статья 69 Трудового кодекса Республики Беларусь).

15.28. При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения, производятся не позднее дня увольнения. При невыплате по вине Нанимателя за каждый день просрочки выплачивать среднюю заработную плату (статьи 77, 78 Трудового кодекса Республики Беларусь).

15.29. 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.

Профсоюзный комитет обязуется:

1. способствовать повышению и укреплению трудовой дисциплины;

2. представлять интересы работников в ходе рассмотрения трудовых споров;

3. сотрудничать с органами государственного контроля за соблюдением законодательства о труде;

4. оказывать помощь в разрешении трудовых споров;

5. оказывать помощь в защите интересов работников в суде;

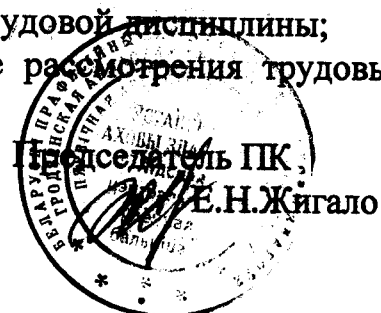
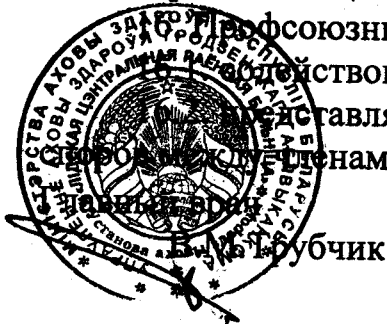
6. оказывать помощь в защите интересов работников в органах государственного контроля за соблюдением законодательства о труде;

7. оказывать помощь в защите интересов работников в органах государственного контроля за соблюдением законодательства о труде;

8. оказывать помощь в защите интересов работников в органах государственного контроля за соблюдением законодательства о труде;

9. оказывать помощь в защите интересов работников в органах государственного контроля за соблюдением законодательства о труде;

10. оказывать помощь в защите интересов работников в органах государственного контроля за соблюдением законодательства о труде;



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

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

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

16.6. 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

17. Наниматель обязуется:

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

17.2. 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;

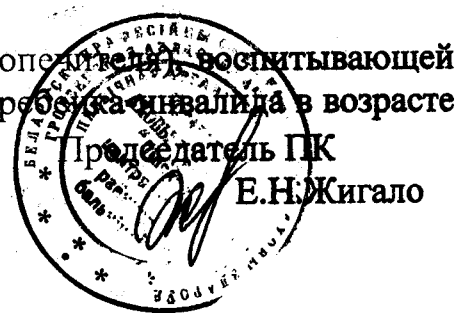
17.3. выплачивать молодым специалистам, врачам-интернам ежемесячно не менее 2-х базовых величин на частичную компенсацию расходов по проживанию на условиях найма жилого помещения за счет внебюджетных средств (при предоставлении соответствующих документов): Семье из двух молодых специалистов, врачей-интернов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

17.4. Дополнительные гарантии и компенсации женщинам, матерям и отцам, воспитывающим детей:

17.4.1. по заявлению матери (отца, опекуна, попечителя), воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, 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);

17.4.2. по заявлению матери (отца), воспитывающей двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере 10 процентов среднего дневного заработка;

17.4.3. по заявлению матери (отца, опекуна, попечителя), воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте



Председатель ПК
Е.Н.Жигало

до восемнадцати 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.

Если работник одновременно имеет право на дополнительный свободный от работы день в неделю и дополнительный свободный день в месяц, то этот день предоставляется по желанию работника согласно одному из оснований (статья 265 Трудового кодекса Республики Беларусь);

17.4.4. предоставлять трудовой отпуск одиноким матерям, не состоящим в браке; разведенным женщинам и вдовам, имеющим одного и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, в летнее или другое удобное для них время;

17.5. отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами), а также опекунам (попечителям) детей соответствующего возраста предоставлять такие же гарантии, как и работающим женщинам-матерям (статья 271 Трудового кодекса Республики Беларусь);

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

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

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

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

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

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

17.9. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в удобное для работника время:

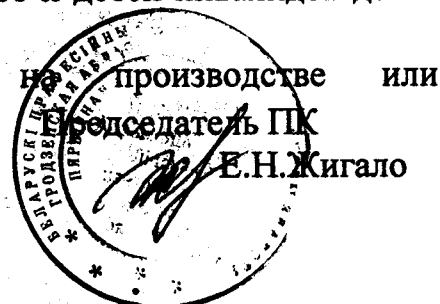
17.9.1. при наличии путевки на санаторно-курортное лечение, а если он использован – отпуск без сохранения заработной платы;

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

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

17.9.4. одиноким матерям, не состоящим в браке, разведенным женщинам и вдовам, имеющим одного и более ребенка до 14 лет и детей-инвалидов до 18 лет;

17.9.5. работникам, получившим увечье на производстве или



профессиональное заболевание;

17.9.6. работникам, принимавших участие в ликвидации последствий на ЧАЭС, воинам-интернационалистам.

17.10. Обеспечить реализацию непрерывного повышения квалификации кадров, заключившегося в периодическом прохождении работников обучения, предусматривая на эти цели финансовые средства.

17.11. 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; повышение заработной платы и оказание материальной помощи работникам в соответствии с Положением.

17.12. 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).

17.13. 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 фонда заработной платы, для бюджетных организаций - не менее 0,15 процента от суммы внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

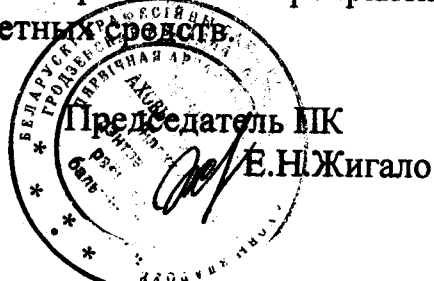
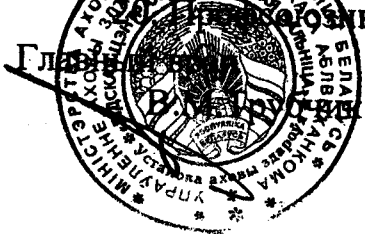
17.14. Выделять автотранспорт для выездов участников художественной самодеятельности, спортсменов, охотников, рыболовов, туристических и других досуговых поездок согласно разработанным и утвержденным администрацией и Профкомом планам.

18. Стороны обязуются проводить и финансировать культурно-массовые и спортивные мероприятия, смотры-конкурсы, Новогодние утренники для детей сотрудников с приобретением подарков детям в возрасте до 12 лет включительно, вечера отдыха, посвященные Дню медицинских работников, чествование участников ВОВ, юбиларов, «Посвящение в профессию» и другие.

19. Стороны пришли к соглашению:

19.1. сохранять среднемесячную заработную плату участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры, конкурсы, областные, республиканские и другие массовые мероприятия, а также рекомендовать увеличение размера премий участникам вышеназванных мероприятий по сравнению с другими работниками;

19.2. премировать участников спартакиад, спортивных мероприятий, художественной самодеятельности за счет внебюджетных средств.



20.1. оказывать материальную помощь членам профсоюза, согласно Положения о фонде помощи Первичной профсоюзной организации учреждения здравоохранения «Лидская центральная районная больница» (Приложение 14);

20.2. 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;

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

ГЛАВА 4 РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

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

22. Наниматель обязуется:

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

22.2. 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);

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

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

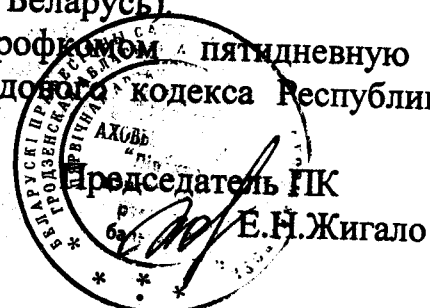
22.3.2. для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет 35 часов (не более 35 часов, статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь);

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

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

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

22.5. Установить по согласованию с Профсоюзом шестидневную рабочую неделю (статья 124 Трудового кодекса Республики Беларусь) и пятидневную -



22.6. 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.

22.7. 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»).

22.8. Определить перечень работ, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, а также порядок и место приема пищи работниками не менее 20 минут, занятыми на этих работах (статья 134 Трудового кодекса Республики Беларусь) 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» (приложение 5).

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

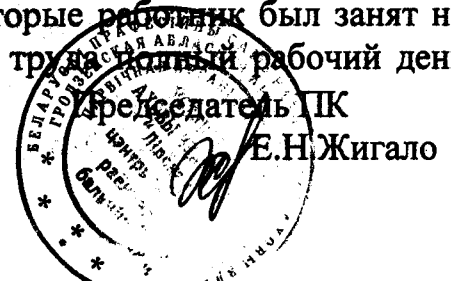
Если продолжительность смены по графику больше восьми часов, уменьшение продолжительности ежедневного отдыха между сменами компенсируется за счет увеличения еженедельного непрерывного отдыха (часть 3 статья 134, статья 125 Трудового кодекса Республики Беларусь)

22.10. Наниматель обязуется предоставлять работнику следующие виды отпусков:

22.10.1. 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 в течение рабочего дня



Председатель ПК
Е.Н. Жигало

(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 13);

22.11. 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 7) (статья 158 Трудового кодекса Республики Беларусь);

22.12. социальные отпуска, в том числе:

22.12.1. по беременности и родам (статья 184 Трудового кодекса Республики Беларусь);

22.12.2. по уходу за детьми (статья 185 Трудового кодекса Республики Беларусь);

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

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

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

22.12.6. при рождении ребенка;

22.12.7. при переезде на новое место жительства.

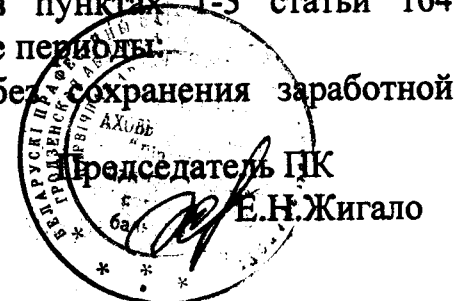
22.13. По просьбе работника производить замену части трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающую 21 календарный день, денежной компенсацией (часть 1 статьи 161 Трудового кодекса Республики Беларусь). Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам признанным инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на ЧАЭС, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается (часть 2 статьи 161 Трудового кодекса Республики Беларусь).

22.14. Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставляются не ранее чем через шесть месяцев работы у нанимателя.

До истечения шести месяцев работы предоставить трудовые отпуска по желанию работника помимо перечисленных в (статья 166 Трудового кодекса Республики Беларусь).

22.15. В рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, включать фактически отработанное время. К фактически отработанному времени приравнять помимо перечисленных в пунктах 1-3 статьи 164 Трудового кодекса Республики Беларусь, следующие периоды:

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;

22.15.2. период краткосрочного отпуска по семейно-бытовым и другим обозначенным (статья 190 Трудового кодекса Республики Беларусь) причинам (если в соответствии с коллективным договором такой отпуск предоставляется с сохранением (полной или частичной) заработной платы);

22.15.3. работникам, имеющим продолжительный стаж работы в одной организации (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).

22.16. 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).

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

22.18. При составлении графика трудовых отпусков запланировать отпуск в летнее или другое время наряду с категориями работников, указанными в статье 168 Трудового кодекса Республики Беларусь.

22.19. Наниматель обязан уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее, чем за 15 календарных дней (статья 169 Трудового кодекса Республики Беларусь).

22.20. Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен в следующих случаях: (помимо случаев, указанных в пунктах 1-5 части первой статьи 171 Трудового кодекса Республики Беларусь):

22.20.1. при временной нетрудоспособности работника;

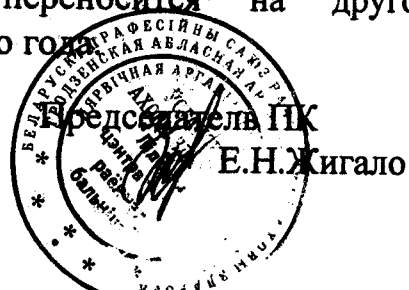
22.20.2. при наступлении срока отпуска по беременности и родам;

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

22.20.4. 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);

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

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 срок. Нанимателем срок текущего рабочего года



22.21. 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).

22.22. При отзыве работника с его согласия из трудового отпуска неиспользованная в связи с этим часть (части) отпуска предоставляется (компенсируется в денежной форме) работнику в соответствии с его желанием. Не допускается отзыв из отпуска работников моложе восемнадцати лет и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь).

ГЛАВА 5 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

23. Наниматель обязуется:

23.1. 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;

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

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

23.2.2. не принимать новых работников;

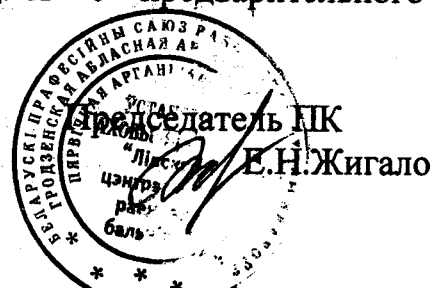
23.2.3. провести внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников;

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

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

23.3. предоставлять работникам с их согласия отпуска без сохранения заработной платы;

23.4. расторгать трудовые договоры с работником по инициативе нанимателя статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, за исключением пунктов 2,7, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 1-3 статья 47 Трудового Кодекса Республики Беларусь, предусмотренному подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 года № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам» производить с предварительного согласия профсоюзного комитета;



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

23.5.1. имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье);

23.5.2. воспитывающим детей-инвалидов;

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

23.5.4. имеющим троих и более детей;

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

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

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

23.5.8 увольнение одновременно двух работников из одной семьи»;

23.6. предоставлять работнику по его ходатайству один свободный от работы день в неделю без сохранения заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей, во время действия срока предупреждения, при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников, но не менее трех дней в течение срока предупреждения, 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. Если работник желает прекратить трудовые отношения до истечения срока уведомления, наниматель не вправе ему препятствовать»;

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

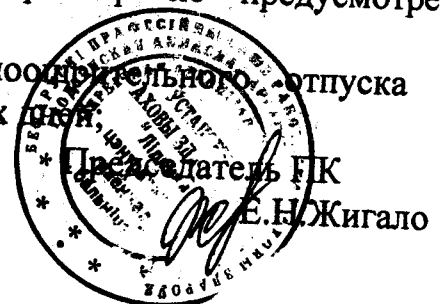
23.8. перевод на контрактную форму найма работников - членов профсоюза производить после предварительного, не позднее, чем за один месяц, уведомления Профкома;

23.9. при вручении работнику уведомления о намерении нанимателя перевести работника на контрактную форму найма, работнику за месяц должен быть представлен проект контракта, предлагаемого для заключения;

23.10. установить дополнительные меры стимулирования труда:

23.10.1. повышение тарифной ставки (оклада) не менее 5 процентов, (не более 50 процентов, если больший размер не предусмотрен);

предоставление дополнительного периода ежегодного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней;



23.10.3. 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 повышение тарифной ставки работникам не менее чем на 5 процентов.

23.11. 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;

23.12. не переводить на контрактную форму найма работников, получивших профессиональное заболевание или трудовое увечье на производстве, беременных женщин, одиноких матерей, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласие на заключение контракта;

23.13. 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);

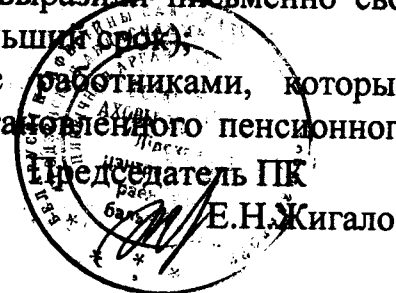
23.14. стороны контракта письменно предупреждают друг друга о решении продолжить или прекратить трудовые отношения не позднее, чем за 1 месяц до истечения срока действия контракта;

23.15. 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:

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

23.15.2. продление (заключение нового) контракта с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины (при достижении соглашения сторон о продлении трудовых отношений) на срок не менее трех лет, а с имеющими, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию - на срок пять лет (если они не выразили письменно свое согласие на продление трудовых отношений на меньший срок);

остаток срока действия (продление) контракта с работниками, которым установленный срок (не менее) года до достижения общеустановленного пенсионного



возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста (если они не выразили письменное свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);

23.15.4. заключение контрактов, с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, находящихся в 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;

23.15.5. 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);

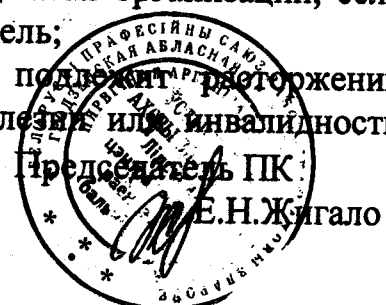
23.15.6 заключение контрактов с матерями (мачехами) или отцами (отчимами), усыновителями (удочерителями), опекунами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет, производить на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);

23.16. 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;

23.17. 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;

23.18. 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, находящихся в 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;

23.19. трудовой договор (контракт) подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности,



препятствующих выполнению работы по контракту, нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора (контракта) и по другим уважительным причинам (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 матерями (отцами), 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 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.

23.20. 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.

23.21. 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.

23.22. Наниматель вправе при приеме на работу работника запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы, которая выдается в течение 5 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.



Председатель ПК
И. Жигало

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

23.24. 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);

24. Профком обязуется:

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

24.2. 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

25. Наниматель обязуется:

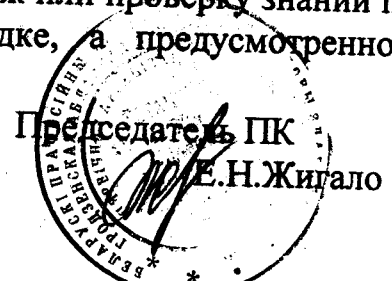
25.1. Обеспечить права и гарантии работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 23 июня 2008 года «Об охране труда» в редакции Закона Республики Беларусь от 12 июля 2013 года № 61-3, другими нормативными правовыми актами, и закрепление их в трудовых договорах (контрактах).

25.2. Совершенствовать систему управления охраной труда (далее – СУОТ) ЦРБ, обеспечивать выполнение процедур регулярного мониторинга, и определения результативности СУОТ, оценки профессиональных рисков.

25.3. Не увольнять работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, по инициативе нанимателя, кроме случаев ликвидации организации и по основаниям, предусмотренным пунктами 4,5,7,8 и 9 статьи 41 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 2 и 6 статьи 41 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.

25.4. Производить оплату за все время отстранения от работы в размере не ниже двух третей установленной ставки (оклада) при отстранении от работы работника, от прошедшего не по своей вине инструктаж или проверку знаний по охране труда, либо медицинский осмотр в порядке, а предусмотренном



25.5. Выполнять рекомендации по результатам акта периодического медицинского осмотра работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда; содействовать медицинской реабилитации и (или) санаторно-курортному лечению работников, имеющих профессиональное заболевание.

25.6. Выделять средства на витаминизацию и антианемическую терапию беременным женщинам, работающим в коллективе.

25.7. Обеспечивать в необходимом объеме финансирование мероприятий, направляемых на:

выполнение плана мероприятий по охране труда, разрабатываемого ежегодно с участием профсоюза в качестве приложения к коллективному договору (приложение 10);

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.

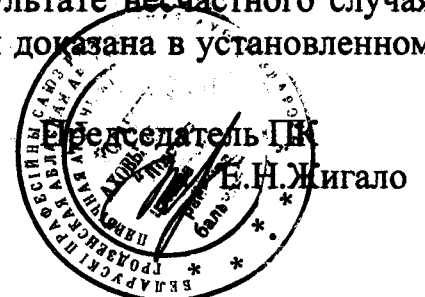
25.8. Проводить за счет средств организации обучение, повышение квалификации и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителей, специалистов и рабочих.

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

25.10. 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, потерявшему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, - в размере среднемесячного заработка за каждый процент потери трудоспособности.

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

порядке.
главный врач
В.М. Крубчик



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 и 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, потерявшему профессиональную трудоспособность, - в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент потери 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 месяца, выплатить работнику единовременную материальную помощь в размере не мене 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.

25.11. 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 об неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего здоровья, об отсутствии средств индивидуальной защиты (пункт 9.4.4. Гарифного соглашения).



Председатель ПК
Е.Н. Жигало

25.12. 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.

25.13. 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).

25.14. Обеспечивать своевременный перевод женщин, имеющих медицинское заключение о беременности, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на другую работу, более легкую и исключаящую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (пункт 11.10 Тарифного соглашения).

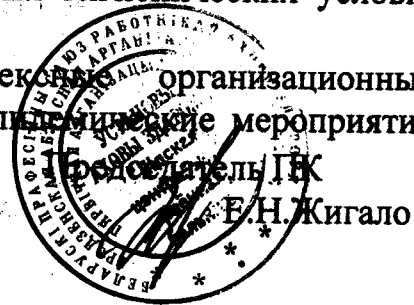
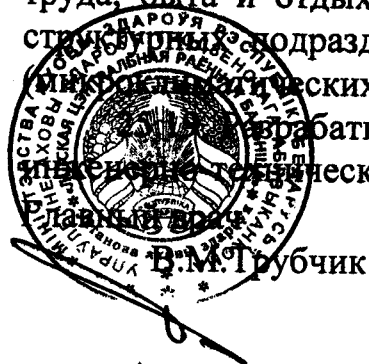
25.15. Регулярно рассматривать на совместных с профсоюзным комитетом заседаниях вопросы планирования и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, анализ соответствия фактической работы по охране труда, применяемым законодательным требованиям и внедренным документированным процедурам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

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

25.17. 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 освобождать их от работы на время обучения и повышения квалификации с сохранением за эти периоды среднего заработка.

25.18. Обеспечивать благоприятные для здоровья работников условия труда, быта и отдыха при эксплуатации зданий, сооружений и оборудования структурных подразделений, создание благоприятных гигиенических условий (температурно-влажностных, акустических, освещения и др.).

Организовывать и проводить комплексные организационные, технические, гигиенические и противоэпидемиологические мероприятия,



направленные на оздоровление условий труда, быта и отдыха работающих, обеспечение современного дизайна оформления и уровня оснащения санитарно-бытовых и административных помещений.

25.20. Создавать необходимые условия для организации питания работников организации.

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

25.22. Обеспечивать аптечками первой помощи универсальными каждому производственному подразделению.

25.23. Своевременно подготовить здания, помещения, и территории организации к работе в осенне-зимних условиях, обеспечив тем самым снижение трудопотерь по временной нетрудоспособности.

25.24. Реализовать в Лидской ЦРБ, выполнение Директивы Президента Республики Беларусь от 14 июня 2007 г. № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства»;

25.25. 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, исполнительской 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;

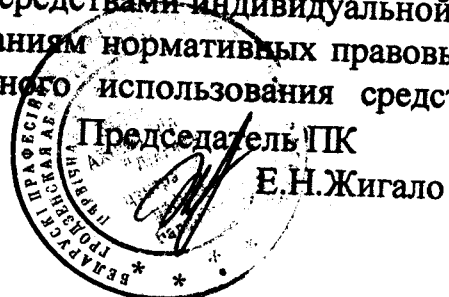
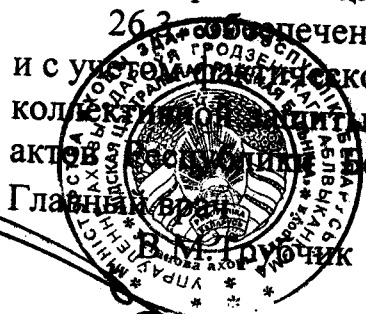
пропагандировать здоровый образ жизни, культуру производственного и семейного быта, защиту здоровья человека.

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

26.1. 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;

26.2. 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;

26.3. обеспечению работников в соответствии с установленными нормами и с учетом материального состояния условий труда средствами индивидуальной и коллективной защиты, соответствующими требованиям нормативных правовых актов Республики Беларусь, контролю правильного использования средств



индивидуальной и коллективной защиты (приложение 8);

26.4. организовать бесплатную выдачу 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 9);

26.5. обеспечению работников в соответствии с установленными нормами санитарной одеждой, организации учета выдачи работникам санитарной одежды;

26.6. 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;

26.7. 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;

26.8. 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;

26.9. 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;

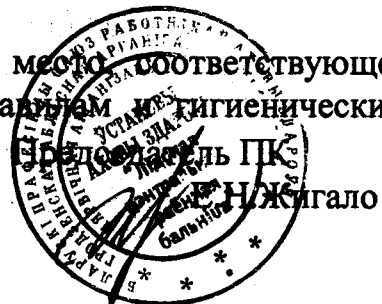
26.10. своевременному расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, разработке и реализации мер по их профилактике и предупреждению;

26.11. проведению смотров-конкурсов на лучшую организацию работы по улучшению условий и охраны труда среди структурных подразделений организации;

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

Работодателем обязуется:

соблюдать права работников на рабочее место соответствующее требованиям охраны труда, санитарным нормам, правилам и гигиеническим



нормативам;

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

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

27.4. осуществлять общественный контроль за соблюдением 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»;

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

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

27.7. 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;

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

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

27.10. 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;

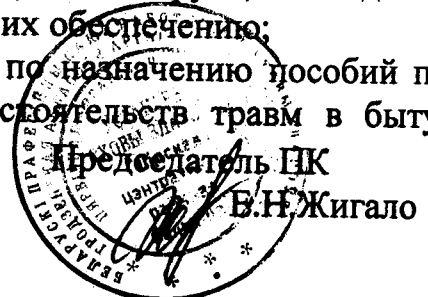
27.11. оказывать правовую помощь пострадавшим работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, возмещения вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья;

27.12. периодически с участием представителя нанимателя рассматривать на своих заседаниях вопросы, касающиеся состояния условий труда, соблюдения

требований охраны труда и совместных действий по их обеспечению; принимать участие в работе комиссии по назначению пособий по нетрудоспособности, расследовании обстоятельств травм в быту,



г. Ижевск



Председатель ПК

В.Н.Жигало

рассмотрении вопросов оказания материальной помощи;

27.14. 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.

28. Стороны пришли к соглашению:

28.1. 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;

28.2. 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;

28.3. 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;

28.4. 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;

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

28.6. 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;

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

28.8. проводить предварительные и периодические осмотры работников занятых на работах во вредных условиях труда. Обязательный периодический осмотр работников проводить в рабочее время с сохранением

Главный врач
Б.М. Гробицкич

Председатель ПК
И.Н. Жигало

среднего заработка;

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

28.10. предусматривать материальные поощрения работников, ведущих здоровый образ жизни;

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

28.12. 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;

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

29. Стороны обязуются осуществлять контроль за:

29.1. своевременным проведением оценки условий труда на рабочих местах, полным объемом уплаты взносов на профессиональное пенсионное страхование в порядке, установленном законодательством (Закон Республики Беларусь от 5 января 2008 г. № 323-3 «О профессиональном пенсионном страховании»);

29.2. 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;

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

29.4. 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»;

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

Главному врачу

Республики Беларусь
центра
Е. Н. Жигало

профсоюза;

29.6. в случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием предоставить работнику с его согласия работу в соответствии с медицинским заключением или обеспечить за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка, а при необходимости – его реабилитацию (статья 223 Трудового кодекса Республики Беларусь);

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

29.8. 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.»

30. С целью охраны здоровья стороны договорились содействовать:

30.1. о создании условий для обеспечения работников учреждения горячим питанием;

30.2. оборудованию по установленным нормам санитарно-бытовых помещений, помещений для приема пищи, комнат отдыха, оснащенных необходимой мебелью и бытовой техникой;

30.3. 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.

31. Наниматель обязуется:

31.1. Совместно с Профкомом:

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

31.1.2. осуществлять частичную компенсацию стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря, согласно решения комиссии.

32. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.



В.М. Трубчик

ГЛАВА 7 СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ



53. Наниматель обязуется:

53.1. 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);

55.3. обеспечить шефство над молодыми специалистами здравоохранения;

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

57.5. 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.;

57.6. устанавливать (в течение двух лет с момента заключения трудового договора (контракта) молодым специалистам с высшим образованием из числа лиц получивших в период обучения в учреждениях, обеспечивающих получение высшего образования, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи повышение тарифного оклада на 50 процентов (Указ Президента Республики Беларусь от 28 апреля 2010 г. № 199 «О некоторых вопросах формирования, ведения и использования банков одаренной и талантливой молодежи»);

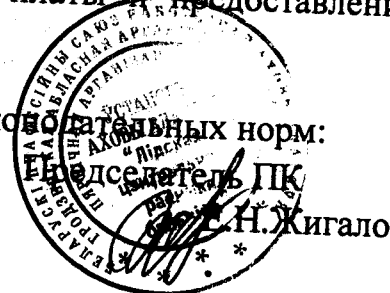
57.7. обеспечить в установленном порядке молодым специалистам, выпускникам получившим направление на работу, врачам-интернам компенсационные выплаты, предусмотренные статьей 96 Трудового кодекса Республики Беларусь;

57.8. для обеспечения социальной поддержки молодых специалистов, выпускников получивших направление на работу устанавливать надбавки стимулирующего характера в размере 10 процентов оклада, а закончившим учебное заведение с отличием - 30 процентов за счет 10 - процентного планового фонда заработной платы;

57.9. 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.

Государственный комитет обязуется:

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;

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

59. Наниматель и Профком обязуются:

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

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

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

ГЛАВА 8

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

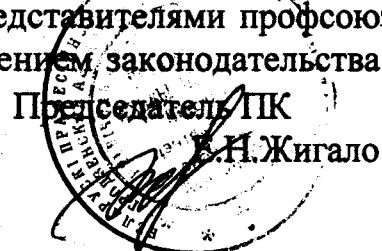
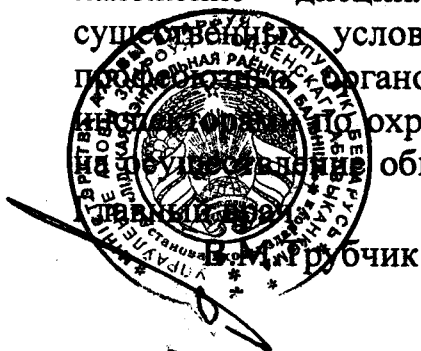
60. Наниматель обязуется:

60.1. предоставлять в установленном порядке на основании коллективного договора, действующего в организации, в 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;

60.2. 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;

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

60.4. 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 представителями профсоюза по охране труда, уполномоченными представителями профсоюза и общественным контролем 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;

60.5. 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;

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

60.7. 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.

ГЛАВА 9 ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО. ПОСТАНОВКА НА УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ.

61. Наниматель и профсоюзный комитет обязуются:

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

61.2. ежегодно анализировать состояние обеспеченности работников жильем;

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

61.4. 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;

61.5. 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

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

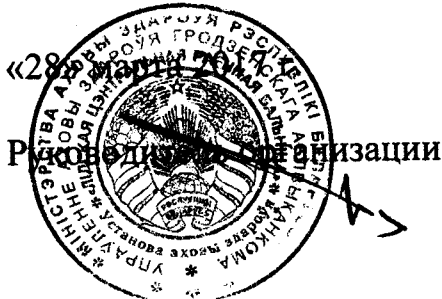
63. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

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

65. По итогам года рассматривать ход выполнения Договора на профсоюзной конференции.

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

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



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

