

**Государственное учреждение
здравоохранения
«ГРОДНЕНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ
ЦЕНТР ТРАНСФУЗИОЛОГИИ»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ

ДОГОВОР

РАЗДЕЛ I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем - Договор) заключен между работниками государственного учреждения здравоохранения «Гродненский областной центр трансфузиологии» и работниками филиала государственного учреждения здравоохранения «Гродненский областной центр трансфузиологии» г.Слоним от имени которых выступает профсоюзный комитет (в дальнейшем - Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза), в лице председателя Профкома Гунда Анжелы Николаевны и нанимателя государственного учреждения здравоохранения «Гродненский областной центр трансфузиологии» (в дальнейшем - Наниматель), в лице главного врача Маслакова Константина Дмитриевича.

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

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения государственного учреждения здравоохранения «Гродненский областной центр трансфузиологии» и филиала государственного учреждения здравоохранения «Гродненский областной центр трансфузиологии» г.Слоним (далее – учреждение), продуктивной занятости работников, уровня их оплаты труда, безопасных условий труда, эффективной работы учреждения, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников организации в коллективных переговорах и при заключении, изменении и (или) дополнении, соблюдения Договора.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения (далее – Тарифное соглашение), обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (в дальнейшем - Сторонами).

6. Настоящий Договор вступает в силу с «30» марта 2024 г. и действует до заключения нового коллективного договора по «30» марта 2027 г., но не более шести месяцев после окончания срока его действия (ст. 367 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК РБ)).

С согласия сторон действие коллективного договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия коллективного договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

В случае реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если стороны не приняли иного решения.

7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон после принятия на собрании, оформляются протоколом и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

8. Стороны обязуются:

8.1. при заключении, изменении и (или) дополнении, 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.

8.2. не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры.

8.3. не прекращать действие настоящего Договора при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации организации или профсоюза в период действия данного Договора его выполнение гарантируют правопреемники;

8.4. в течение трех месяцев с момента реорганизации Нанимателя заключить новый Договор, обеспечивающий сохранение трудовых и социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

9. Приказом нанимателя создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его выполнением.

10. Если в течение срока действия Договора законодательством устанавливаются условия, улучшающие положение работников по сравнению с Договором, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

11. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в

местном исполнительном и распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя (ст. 370 ТК РБ).

12. Исправлений в тексте Договора не допускается, каждый лист печатного текста подписывается уполномоченными представителями сторон.

РАЗДЕЛ II ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Наниматель обязуется:

13. Добиваться:

улучшения благосостояния работников учреждения, повышения жизненного уровня, роста заработной платы в учреждении;

минимизации рисков снижения социальной защищенности работников и не допущения снижения размеров заработной платы работников при изменении условий оплаты труда.

14. Обеспечивать оплату труда работников не ниже минимальной заработной платы за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора.

15. Вопросы нормирования труда (разработка новых норм труда, пересмотр ранее действующих) решать в установленном порядке с участием Профсоюза; изменение норм труда (выработки), которое ухудшает условия труда работника, производить с экономическим обоснованием и обязательным уведомлением профсоюзного комитета за 1 месяц до предполагаемого срока изменения и с его согласия, если иное не установлено законодательством Республики Беларусь.

16. Все вопросы установления и изменения форм, систем и размеров оплаты труда, в том числе стимулирующие (надбавки, премии и иные выплаты) и компенсирующие (доплаты, иные выплаты) выплаты, а также вознаграждение, оказание материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление согласовывать с Профкомом.

17. Устанавливать тарифные разряды служащим (кратные размеры базовой ставки профессий рабочих), оклады работников организации в соответствии с тарифной сеткой для оплаты труда бюджетных организаций Республики Беларусь.

18. Производить отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам (должностям) и присвоение соответствующей квалификации в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и

профессий рабочих и действующей номенклатурой должностей служащих с высшим и средним медицинским и фармацевтическим образованием организаций системы здравоохранения, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 08 июня 2009 года № 61 (с изменениями и дополнениями);

19. Оплату труда производить в размерах согласно окладам, штатному расписанию и трудовому контракту на основании постановлений Совета Министров Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, приказов, постановлений Министерства здравоохранения Республики Беларусь.

20. Выплату заработной платы производить два раза в месяц: за первую половину 17 числа текущего месяца, 2 числа следующего месяца окончательный расчет за предыдущий месяц (статья 73 ТК РБ). Если день выплаты заработной платы совпадает с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями, производить выплату заработной платы накануне.

21. Выдавать каждому работнику расчетный листок не позднее чем за 2 дня до установленного срока выплаты заработной платы с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате.

22. Индексацию заработной платы в связи с инфляцией, а также при несвоевременной ее выплате осуществлять в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством (статья 58 ТК РБ).

23. Средний заработок за время трудового отпуска выплачивать не позднее, чем за два дня до начала отпуска (статья 176 ТК РБ), если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время трудового отпуска по желанию работника отпуск переносится на другое время текущего рабочего года, и работник имеет право продолжить работу, письменно уведомив об этом Нанимателя.

24. При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от Нанимателя на день увольнения (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), производятся не позднее дня увольнения. Если работник в день увольнения не работал или если трудовой договор с предварительным испытанием расторгается в день истечения срока предварительного испытания, то соответствующие

выплаты должны быть произведены не позднее дня, следующего за днем предъявления работником требования о расчете.

В случае невыплаты по вине Нанимателя в сроки, установленные частью 1 статьи 77 ТК РБ, причитающихся при увольнении сумм выплат работник имеет право взыскать с Нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально не выплаченным при расчете денежным суммам (статья 78 ТК РБ).

25. Выплачивать выходное пособие работнику, не имеющему неснятого (непогашенного) в установленном порядке дисциплинарного взыскания, при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта в случае, если такое решение принято Нанимателем, в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

26. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицам, находившимся на иждивении умершего на день его смерти, не позднее 7 календарных дней со дня подачи Нанимателю соответствующих документов (часть 3 статьи 77 ТК РБ).

27. Сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату в порядке, предусмотренном законодательством.

28. Работникам, направляемым в служебные командировки, гарантировать возмещение расходов, связанных с командировкой, сохранением места работы и среднего заработка.

29. Производить оплату труда при простое не по вине работника (временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, электроэнергии и т.д.) в размере 100 % оклада за весь период отсутствия работы.

30. Поощрять работников за положительный результат по профилактической и воспитательной работе с лицами, с которых снят статус социально-неблагополучных семей в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 24 ноября 2006 г. № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях».

31. Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством (статья 107 ТК РБ). Заработная плата, излишне выплаченная работнику Нанимателем, в том числе, при неправильном применении закона, не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки.

32. Выплаты работникам денежных сумм (не предусмотренных законодательством) в случае невозможности их реализации по

причинам экономического, производственного, организационного характера приостанавливаются и возобновляются при положительных результатах финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

33. Ограничить материальную ответственность работника за ущерб, причиненный нанимателю по его вине в размере не более трех среднемесячных заработных плат, за исключением случаев, предусмотренных статьей 404 ТК РБ.

34. Заработная плата работников состоит из оклада, стимулирующих и компенсирующих выплат. К стимулирующим выплатам относятся надбавки и премии. К компенсирующим выплатам относятся доплаты.

35. Производить тарификацию работников организации в соответствии с действующими условиями оплаты труда работников здравоохранения.

Оклады работников определяются путем умножения базовой ставки на коэффициенты тарифных разрядов тарифной сетки (кратным размером базовой ставки).

Оклады медицинским работникам, занятым оказанием медицинской помощи сверх установленной для них продолжительности рабочего времени, другим работникам, работающим по совместительству, устанавливаются отдельными строками по каждой должности (профессии) в соответствующем структурном подразделении с учетом объема их работы.

36. Производить выплату надбавки за стаж работы в бюджетных организациях в соответствии с Указом Президента республики Беларусь от 18 января 2019 г. №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» в следующих размерах от базовой ставки при стаже работы:

- до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 15 лет – 20 процентов,
- от 15 и выше – 30 процентов.

Для целей исчисления надбавки за стаж работы в бюджетных организациях в стаж работы засчитываются периоды работы в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3 апреля 2019 г. №13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

37. В соответствии со статьей 261² Трудового кодекса Республики Беларусь работникам бюджетных организаций, с которыми заключены контракты, устанавливать надбавку в размере не менее 30 процентов до 50 процентов оклада.

Конкретный размер надбавки по контрактам устанавливается по решению Нанимателя в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый год.

Предоставлять работникам дополнительный поощрительный отпуск от 1 до 5 календарных дней с сохранением заработной платы при применении контрактной формы найма в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса Республики Беларусь. Количество дней определяется Нанимателем

38. В зависимости от условий труда устанавливать работникам следующие доплаты к окладам:

на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – в размере 0,03 - 0,07 процентов базовой ставки за каждый час работы во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест;

на работах с особым характером труда (приложение 1, 3)

за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности смены не более 12 часов) в размере 35 процентов часового оклада (приложение 2);

за каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, работникам с повременной оплатой труда в размере часового оклада работника;

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

Конкретный размер доплаты устанавливается нанимателем.

Доплаты, предусмотренные абзацем шестым, не устанавливаются в случаях, когда работа по другой должности служащего (профессии рабочего) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей инструкцией).

39. Надбавку за специфику работы в сфере здравоохранения устанавливать:

40.1. медицинскими фармацевтическим работникам (включая руководителей) в следующих размерах от оклада:

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

40.2. медицинским работникам, осуществляющим дежурства на дому, - 50 процентов оклада. Под дежурством на дому понимается с согласия медицинского работника пребывание дома в ожидании вызова на работу для оказания экстренной, неотложной медицинской помощи.

Надбавка за дежурства на дому в выходные и праздничные дни осуществляется в одинарном размере.

С момента вызова медицинского работника в организацию здравоохранения для оказания медицинской помощи оплата производится в соответствии с действующим законодательством с учетом надбавки за стаж работы в бюджетной организации, надбавки в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса Республики Беларусь, а также с учетом стимулирующих надбавок и компенсирующих доплат, определенных в соответствии с действующими условиями оплаты труда по данной должности за фактически отработанное время. Надбавка за сложность и напряженность работы производится в размере, определенном в ежемесячном приказе главного врача по основной должности за фактически отработанное время.

Если вызов в организацию здравоохранения для оказания медицинской помощи осуществляется в ночное время, оплата производится с учетом доплат за работу в ночное время.

41. Устанавливать доплаты:

41.1. за реализацию организационно-распорядительной функции устанавливать в следующих размерах:

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

- до 2,75 включительно, - 20 процентов базовой ставки;
- от 3 до 5,75 включительно, - 25 процентов базовой ставки;
- от 6 до 11,75 включительно, - 30 процентов базовой ставки;
- от 12 и свыше, - 35 процентов базовой ставки.

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

41.2. доплату за выполнение функции главного специалиста, назначенного главным управлением здравоохранения Гродненского областного исполнительного комитета, устанавливать в размере 30 процентов базовой ставки.

41.3. доплаты работникам, имеющим ученые степени и звания в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 25 сентября 2007 № 450 «Об установлении доплат за ученые степени и звания».

42. Устанавливать надбавку молодым специалистам, молодым рабочим (служащим):

выпускникам, получившим высшее, среднее специальное, профессионально-техническое образование (за исключением поименованных в абзаце третьем настоящей части), место работы которым предоставлено путем распределения (перераспределения), направления (последующего направления) на работу в бюджетные организации, – в размере 20 процентов оклада;

выпускникам, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающим по направлению (последующему направлению) распределению (перераспределению) учреждения образования (после прохождения интернатуры) в бюджетных организациях - в размере 30 процентов оклада;

выпускникам, получившим высшее образование, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи, - в размере 50 процентов оклада.

Под молодыми специалистами, молодыми рабочими (служащими) понимаются выпускники, получившие образование в дневной форме получения образования за счет средств бюджета или собственных средств, работающие по распределению (перераспределению), направлению (последующему направлению) на работу в течение срока обязательной работы.

43. Надбавка за особенности профессиональной деятельности:

43.1 биологам в размере 150 процентов оклада;

43.2 рабочим бюджетных организаций в зависимости от разряда работы:

1-й разряд работы – 90 процентов базовой ставки;

2-й разряд работы – 80 процентов базовой ставки;

3-й разряд работы – 75 процентов базовой ставки;

4-й разряд работы – 70 процентов базовой ставки;

5-й разряд работы – 65 процентов базовой ставки;

6-й разряд работы – 60 процентов базовой ставки;

43.3 служащим бюджетной организации, должности которых являются общими для всех видов экономической деятельности (за исключением должностей служащих, поименованных в подпункте 32.1

настоящего пункта), медицинскому регистратору – в размере 50 процентов оклада.

44. Надбавка за работу в сфере здравоохранения устанавливается: врачам-специалистам – 140 процентов оклада; медицинским работникам со средним медицинским образованием – 85 процентов оклада.

45. Размеры, порядок и условия выплаты доплаты за особый характер труда, надбавки за сложность и напряженность работы определяются положениями (приложение 1 и приложение 3 соответственно).

46. На выплату премий направляются средства, предусматриваемые в бюджете, в размере 20 процентов от суммы окладов работников. Размеры, порядок и условия выплаты премий определяются положением (приложение 4).

47. По приказу главного врача (заведующего филиалом) в учреждениях создана постоянно действующая комиссия по вопросам оплаты труда, премированию, оказанию материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление, установлению стимулирующих и компенсирующих выплат работников (далее – комиссия по оплате труда), включающая председателя профсоюзного комитета (председателя цехового комитета). Комиссия по оплате труда принимает решения по всем вопросам оплаты труда с учетом предложений главного врача (заведующего филиалом).

48. Оплату работы по оказанию медицинской помощи, выполняемой медицинскими работниками сверх установленной для них продолжительности рабочего времени, 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 - в одинарном размере;

в дни работы по графику, в установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, - согласно требованиям статьи 69 ТК РБ;

в дни работы, являющиеся по графику работы выходными - согласно требованиям статьи 69 ТК РБ.

49. Осуществлять выплаты заработной платы из расчета базовой ставки, но не менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения, в случае направления нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме получения образования работников, не имеющих квалификации (разряда) по профессии рабочего, необходимой организации, принятым на работу по данной

профессии без указания разряда или с его указанием, в течение периода обучения.

50. Направлять в установленном порядке не менее 50 процентов внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, на:

оплату труда работников, осуществляющих приносящую доходы деятельность, у которых имелись отработанные дни в режиме неполного рабочего времени по инициативе нанимателя, а также дни простоя не по вине работника;

дополнительное премирование работников организации;

и на иные цели в соответствии с законодательством.

51. Работникам ежегодно:

осуществляется единовременная выплата на оздоровление, как правило, при уходе в трудовой отпуск из расчета 1,0 оклада, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь. Размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты определяются согласно положению (приложение 6);

оказывается, материальная помощь, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями с направлением на эти цели средств в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников. Размеры, порядок и условия оказания материальной помощи определяются согласно положению (приложение 7).

52. Установление стимулирующих (надбавки, премии) выплат, компенсирующих (доплаты) выплат, единовременной выплаты на оздоровление руководителю учреждения, подчиненного главному управлению здравоохранения Гродненского областного исполнительного комитета, осуществлять в соответствии с Положениями, разработанными главным управлением здравоохранения Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профсоюза работников здравоохранения и в соответствии с контрактом, заключенным с вышестоящим органом управления.

Выплата материальной помощи, предусмотренной Договором, руководителю учреждения осуществляется согласно Положению об оказании материальной помощи на общих основаниях если иное не предусмотрено трудовым договором (контрактом).

53. Установление стимулирующих (надбавки, премии) выплат, компенсирующих (доплаты) выплат, единовременной выплаты на оздоровление заведующему филиалом, подчиненного главному врачу государственного учреждения здравоохранения «Гродненский областной центр трансфузиологии», осуществлять в соответствии с

Положениями, разработанными государственным учреждением здравоохранения «Гродненский областной центр трансфузиологии» и согласованными профсоюзным комитетом учреждения и заключенным контрактом.

Выплата материальной помощи, предусмотренной Договором, заведующему филиалом осуществляется согласно Положению об оказании материальной помощи на общих основаниях если иное не предусмотрено трудовым договором (контрактом).

54. Предоставлять Профкому информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников: о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий и компенсаций работникам; об использовании фонда заработной платы, в т.ч. использовании средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

55. Профком обязуется:

55.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства по оплате труда, сроками выплаты заработной платы, сроками расчета при увольнении работников, соблюдением установленного порядка расходования средств на материальное стимулирование и материальную помощь;

55.2. участвовать в работе аттестационной комиссии, в комиссии по оплате труда и в комиссии по составлению списков окладов;

55.3. участвовать совместно с Нанимателем в пересмотре и установлении нормы труда конкретных работников (статья 87 ТК РБ);

55.4. проводить анализ достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности организаций;

55.5. оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с Положением о Фонде помощи первичной профсоюзной организации государственного учреждения здравоохранения «Гродненский областной центр трансфузиологии», утвержденном на профсоюзном собрании (подпункт 59.8 пункта 59 Устава);

55.6. производить единовременную выплату членам профсоюза при достижении 50 летнего возраста, проработавшим в учреждении не менее 3-х лет в размере двух базовых величин, а проработавшим в учреждении до 3-х лет- одну базовую величину;

55.7 производить единовременную выплату членам профсоюза при достижении пенсионного возраста в соответствии с Положением о Фонде помощи.

55.8 выделять денежные средства на приобретение цветов для чествования членов профсоюза в связи с 50-летием со дня рождения, при уходе на заслуженный отдых, в связи с вступлением в брак.

56. Наниматель совместно с Профсоюзом обязуется:

56.1. проводить разъяснительную работу с каждым работником по вопросам новой системы оплаты труда, включая новую структуру заработной платы при сохранении размеров оплаты труда;

56.2. принимать исчерпывающие меры по социальной защищенности работников, а также недопущению и предупреждению социальной напряженности в коллективе.

РАЗДЕЛ III РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Рабочее время, время отдыха работников устанавливаются в соответствии с ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, иными актами законодательства, а также положениями настоящего Договора.

57. Наниматель обязуется:

57.1. обеспечить условия для соблюдения режима труда и отдыха в учреждении в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

57.2. установить, что полная норма продолжительности рабочего времени составляет не более 40 часов в неделю (статья 112 ТК РФ);

57.3. установить врачам, среднему медперсоналу (кроме медицинской сестры отделения хранения и выдачи компонентов крови с Центром управления запасами компонентов крови и складом готовой продукции), работающим по 5-ти дневной рабочей неделе, продолжительность рабочей недели 38 часов 30 минут (понедельник – 7 часов 50 минут, вторник-пятница – 7 часов 40 минут).

57.4. установить врачам, среднему медперсоналу филиала ГУЗ «ГОЦТ» г. Слоним, работающим по 5-ти дневной рабочей неделе, продолжительность рабочей недели 38 часов 30 минут ежедневно 7 часов 42 минуты.

57.5. установить административно-управленческому персоналу, инженеру-технологу, инженеру-технологу (заведующему), инженерам, техникам, биологу, главной медицинской сестре, медицинским регистраторам, бухгалтерии, хозяйственно-обслуживающему персоналу (кроме вахтеров и сторожей), младшему медицинскому персоналу, работающим по 5-ти дневной рабочей неделе, продолжительность рабочей недели 40 часов, продолжительность рабочего дня 8 часов.

57.6. установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не более 35 часов (статья 113 ТК РФ) по условиям аттестации рабочих мест (приложение 9);

57.7. применять гибкие формы занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого времени) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет по соглашению с нанимателем.

57.8 продолжительность рабочего времени в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, сокращается на один час. Для работников с неполным рабочим временем продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, сокращается пропорционально продолжительности неполного рабочего времени.

58. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю для следующих категорий работников (статья 114 ТК РБ):

для работников в возрасте от 14 до 16 лет – не более 23 часов;

для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов;

для учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в свободное от учебы время в течение учебного года, за исключением каникул, - 11,5 часов;

инвалидам 1 и 2 группы – не более 35 часов. При этом оплата их труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих профессий и должностей при полной норме продолжительности рабочего времени (статья 287 ТК РБ).

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

Привлекать к работе в ночное время инвалидов, при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации, реабилитации инвалидов, а также женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет только с их письменного согласия (статья 117 ТК РБ).

60. Установить пятидневную рабочую неделю, а работникам со сменным режимом работ – шестидневную дневную рабочую неделю (статья 124 ТК РБ);

61. Установить основной перерыв для отдыха и питания – 30 минут, которые используются работниками по своему усмотрению, в рабочее время не включается, установить работникам филиала ГУЗ «ГОЦТ»,

г. Слоним, основной перерыв для отдыха и питания – 20 минут, которые используются работниками по своему усмотрению, в рабочее время не включается.

По желанию работника при установлении работнику продолжительности ежедневной работы (смены), не превышающей четырех часов, перерыв для отдыха и питания может не устанавливаться.

62. Наниматель вправе привлекать работника к работе в его выходной день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), без согласия работника в исключительных случаях, оговоренных статьями 121, 143 ТК РБ.

Работа в выходной день компенсируется по соглашению сторон предоставлением другого неоплачиваемого дня отдыха или повышенной оплатой в размере, установленными частями третьей и четвертой статьи 69 ТК РБ.

Если привлечение к работе обязательно для работника (статья 143 ТК РБ), но стороны не смогли договориться о форме компенсации за работу в выходной день, предоставляется компенсация в виде другого неоплачиваемого дня отдыха.

63. Оплата за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни производится в соответствии со статьей 69 ТК РБ.

64. Работникам, которым по условиям работы перерыв установить нельзя, предоставляется в течение рабочего дня перерыв для приема пищи продолжительностью не менее 20 минут, включаемый в рабочее время (приложение 10).

65. График работ (сменности) утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом. Изменение режима рабочего времени доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие (статья 123 ТК РБ).

66. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставлять один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего заработка или по согласованию с нанимателем, если это не препятствует нормальной деятельности организации или сокращать на один час установленную продолжительность работы (смены) с сохранением заработной платы в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставлять один

дополнительный свободный от работы день без сохранения заработной платы.

Право на дополнительные свободные дни может быть использовано матерью (мачехой), отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

Если работник одновременно имеет право на дополнительный свободный от работы день в неделю и дополнительный свободный от работы день в месяц, то этот день предоставляется по желанию работника согласно одному из оснований (статья 265 ТК РБ).

67. Согласно статье 150 ТК РБ предоставлять работникам следующие виды отпусков:

67.1. трудовые отпуска:

основной отпуск - не менее 24 календарных дней (статья 155 ТК РБ);

дополнительные отпуска:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда, дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (Приложение 11) (статья 157 ТК РБ);

- работникам с ненормированным рабочим днем - дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день до 7 календарных дней (Приложение 12) (статья 158 ТК РБ, Постановление Совета Министров Республика Беларусь от 18.03 2008 № 408);

- всем работникам дополнительный поощрительный отпуск от 1 до 5 календарных дней с сохранением заработной платы при применении контрактной формы найма (статьей 261² ТК РБ).

67.2. социальные отпуска:

по беременности и родам;

по уходу за детьми;

в связи с получением образования;

в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

по уважительным причинам личного и семейного характера.

68. Дополнительные отпуска присоединять к основному отпуску (статья 162 ТК РБ).

69. Очередность предоставления трудовых отпусков установить для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым по согласованию с Профкомом, который должен составляться на календарный год не позднее 5 января каждого года (статья 168 ТК РБ) и доводить до сведения работников.

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

70.1 в летнее или другое удобное время:

лицам моложе восемнадцати лет;

работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 года;

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

одиноким матерям, вдовам, не состоящим в браке, имеющим одного и более ребенка до 14 лет;

70.2 в определенный период:

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

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

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

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

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

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

71. В рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, включать фактически отработанное время. К фактически отработанному времени приравнивать помимо перечисленных в пунктах 1-3 статьи 164 ТК РБ, следующие периоды:

период отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе Нанимателя;

время предусмотренных законодательством и коллективным договором отпусков без содержания заработной платы, если эти отпуска не превышают 14 календарных дней в течение рабочего года.

72. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих мест по условиям труда предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 157 ТК РБ) (приложение 11).

В счет времени работы, дающей право на указанный дополнительный отпуск, засчитываются дни, в которые работник был занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда полный рабочий день (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008 г. № 73 «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы»).

73. Предоставлять работнику с ненормированным рабочим днем дополнительный отпуск до 7 календарных дней (статья 158 ТК РБ) (приложение 12).

74. Вести суммированный учет рабочего времени согласно перечню (статья 126 ТК РБ) (приложение 13).

75. Предоставлять работникам трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год не ранее чем через 6 месяцев работы, за исключением случаев, указанных в статье 166 ТК РБ, а также работникам, принятым на работу в учреждение в порядке перевода по их заявлению.

76. Предоставить по письменному заявлению работника отпуск по следующим уважительным причинам:

76.1. без сохранения заработной платы продолжительностью суммарно не более трех календарных месяцев в течение календарного года (статья 190 ТК РБ):

по семейно-бытовым причинам;

для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников;

другим уважительным причинам (уважительность причин оценивает Наниматель).

76.2. без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (статья 189 ТК РБ):

отцу (отчиму) при рождении ребенка;

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

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

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

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

инвалидам, работающим на производствах, в цехах и на участках, специально предназначенных для труда этих лиц;

иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением.

76.3. с сохранения заработной платы по следующим основаниям продолжительностью до 3 календарных дней (статья 190 ТК РБ):

рождения ребёнка - 2 дня;

регистрации заключения брака - 3 дня;

смерти близких родственников (членов семьи) - 3 дня;

при вступлении в брак детей - 1 день;

в первый день учебного года для родителей, чьи дети идут в 1 – 4 классы школы - 1 день;

при переезде на новое место жительства - 1 день;

в последний учебный день родителям, чьи дети заканчивают 11 класс – 1 день.

77. Работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального или первого высшего образования по вечерней или заочной форме обучения при отсутствии направления (заявки) Нанимателем могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы, в соответствии с трудовым законодательством.

78. По заявлению работника, трудовой отпуск может быть разделен две и более части, при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней. При предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска) производить единовременную выплату на оздоровление один раз в год (статья 182 ТК РБ).

79. Часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающая 21 календарный день (дни отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда), по соглашению между работником и Нанимателем может быть заменена денежной компенсацией (статья 161 ТК РБ).

80. Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, отпусков, предоставляемых беременным женщинам,

работникам, признанным инвалидами, работникам моложе

восемнадцати лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается (статья 161 ТК РБ).

81. Трудовой отпуск может быть прерван по предложению Нанимателя и с согласия работника (отзыв из отпуска). Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и Нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года, либо компенсируется в денежной форме, либо по желанию работника присоединяется к отпуску на следующий рабочий год (статья 174 ТК РБ).

82. Наниматель вправе 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 медицинским заключением.

83. Профком обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства в части режима труда и отдыха работников, использованием рабочего времени, предоставлением компенсации за работу в выходные и праздничные дни, порядком исчисления продолжительности отпусков и сроков выплат среднего заработка за время трудового отпуска, содействовать укреплению трудовой дисциплины.

РАЗДЕЛ IV ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Наниматель обязуется:

85. Не допускать массового увольнения работников, экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест. В случае необходимости своевременно перепрофилировать прежние и создавать новые рабочие места. Принимать меры по переподготовке кадров, их трудоустройству.

86. В случаях необходимости обоснованной ликвидации или реорганизации учреждения, его структурных подразделений и филиалов, если это влечет за собой сокращение штатной численности должны уведомить об этом работников и профсоюзные органы не позднее, чем за три месяца до вступления в силу соответствующего приказа (решения), и совместно с профсоюзным комитетом

разрабатывать мероприятия по соблюдению прав и интересов работников высвобождаемых работников.

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

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

воспитывающим детей-инвалидов;

инвалидам;

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

имеющие троих и более детей;

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

работникам, которым осталось три и менее года до достижения общеустановленного пенсионного возраста;

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

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

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

женщинам, мужья которых призваны на срочную военную службу;

лицам, избранным в состав профсоюзных органов;

членам комиссии по трудовым спорам.

88. Предоставлять работнику по его ходатайству один свободный от работы день в неделю с сохранением среднего заработка для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей, во время действия срока предупреждения, при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников, но не менее трех дней в течение срока предупреждения оплату производить из прибыли учреждения, 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.

89. В случае неизбежного кратковременного сокращения объемов производства или его остановки осуществлять следующие меры:

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

не принимать новых работников;

запретить или ограничить работы сверх основного рабочего времени;

предоставлять работникам с их согласия отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы (статья 191 ТК РФ);

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

90. Расторжение трудового договора с работником по инициативе нанимателя (статья 42 ТК РФ, за исключением пункта 3, абзацев третьего, седьмого и восьмого пункта 7), а также по основаниям, предусмотренным пунктами 1-3 статьи 47 ТК РФ, производить с предварительного согласия профсоюзного комитета.

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

92. Содержание контракта работника-члена профсоюза согласовывать с председателем профкома (председателем цехового комитета).

93. Проект контракта вручается одновременно с уведомлением о намерении заключить контракт с работником, работающим на основе заключенного с ним трудового договора на неопределенный срок.

94. Письменно предупреждать работника о принятии решения продолжить или прекратить трудовые отношения не позднее, чем за один месяц до истечения срока действия контракта.

95. Заключать (продлевать) контракты, с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течении года, предшествовавшего дате окончания контракта, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, до достижения последними совершеннолетия, а также с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, дети которых получают на дневной форме обучения первое высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование - до окончания ими учреждения образования.

96. Заключать (продлевать) контракты с работниками:

которым осталось три и менее лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста - на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста (если они не выразили

письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);

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

97. Продлевать (заключать новый) контракт с матерью (мачехой), отцом (отчимом), воспитывающим ребенка вместо матери в связи с её смертью, лишением родительских прав, длительно (более месяца) пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, усыновителем (удочерителем), опекуном ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более в возрасте до 16 лет, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течении года, предшествовавшего дате окончания контракта на максимальный срок (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

98. Продлевать контракт по соглашению сторон с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок до истечения максимального срока действия контракта (если они не выразили письменное своё согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон, с работниками, не допускающими нарушений исполнительской и трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключается новый контракт с их согласия на срок не менее трех лет, а с имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию – на срок пять лет (если они не выразили письменное своё согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

Заключать (продлевать) с работниками контракты на срок не менее одного года. На меньший срок контракт продлевается только с письменного согласия работника.

99. Заключать по окончании срока действия контракта по письменному заявлению работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины и проработавшего в учреждении не менее пяти лет трудовой договор на неопределенный срок, при этом не снижать такому работнику, достигнутый размер оплаты труда.

100. Не переводить на контрактную форму найма работников, получивших профессиональное заболевание или иное повреждение здоровья, связанное с исполнением ими трудовых обязанностей, или ставших инвалидами и вследствие травмы на производстве, беременных женщин, одиноких родителей, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договора, с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение контракта.

101. В случаях истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет по заявлению женщины продлевать срок контракта до достижения ребенком возраста трех лет, за исключением случаев ликвидации организации. Наниматель с согласия матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, обязан продлить (заключить новый) контракт на срок не менее чем по достижению ребенком возраста пяти лет или иной срок по соглашению сторон.

102. Досрочно расторгать трудовые договоры (контракты) с работниками по их требованию в случае болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы, а также при наличии следующих уважительных причин:

выход на пенсию;

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

избрание на выборную должность;

с одинокими родителями, воспитывающими несовершеннолетних детей;

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

перевод (направление) мужа (жены) на работу либо для прохождения службы в другую местность;

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 двух 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;

добровольное поступление на военную службу по контракту.

Работник должен предоставить нанимателю документы, подтверждающие наличие соответствующей уважительной причины.

103. Увольнение по истечении срока контракта работников, получивших на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание, являющихся инвалидами, одиноких родителей, опекунов, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, а также воспитывающих детей инвалидов в возрасте до 18 лет, производить только с предварительного соглашения профсоюзного комитета, если инициатором расторжения контракта является Наниматель.

104. 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.

105. Не допускать увольнения работников по истечении срока действия контракта по решению нанимателя, не имеющих в течении года нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, из числа: заболевших и перенесших лучевую болезнь, принимавших участие в 1986-1989 гг. в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС, работавших в зоне эвакуации, а также частично утративших профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая по вине нанимателя или профессионального заболевания на производстве.

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

107. Организовать обязательное периодическое повышение квалификации врачей, провизоров, работников со средним медицинским (фармацевтическим) образованием, так, чтобы общий объем учебного времени повышения квалификации в течение 5 лет

соответствовал требованиям, предъявляемым Министерством здравоохранения Республики Беларусь.

108. Сохранять за работниками, трудоустроенными в другие организации в период капитального ремонта, реконструкции или технического перевооружения, права преимущественного поступления на работу в организацию после проведения реконструкции, в соответствии с квалификацией (профессией).

109. При переводе работника с его согласия по инициативе нанимателя (за исключением временного перевода в соответствии с ч.1 ст.32¹ Трудового кодекса либо в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии) на другую постоянную или временную нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение не менее 2 недель со дня перевода. В тех случаях, когда в результате перемещения работника уменьшается заработная плата по не зависящим от него причинам, за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 2 месяцев со дня перемещения.

110. Выплачивать минимальную компенсацию в размере трех среднемесячных заработков при досрочном расторжении контракта в связи с нарушением Нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, контракта (статья 261⁵ ТК РБ).

111. Профком обязуется:

осуществлять общественный контроль за соблюдением Нанимателем законодательства Республики Беларусь о труде;

содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождаемых работников;

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;

при необходимости обеспечить правовую защиту членов профсоюза.

РАЗДЕЛ VI ОХРАНА ТРУДА

112. При заключении договора Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности учреждения, ответственность за состояние условий и охраны труда работников несет Наниматель.

113. Наниматель обязуется:

113.1. Включить в трудовые договоры (контракты) предусмотренные законодательством обязательства нанимателя и работника по обеспечению безопасных условий труда.

113.2. выделять в необходимых объемах финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытовому обеспечению, медицинскому и лечебно-профилактическому обслуживанию работников;

113.3. проводить работу, направленную на реализацию государственной политики в области охраны труда, в том числе Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 года «Об охране труда», других нормативных правовых актов, технических нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в области охраны труда и экологической безопасности, обеспечить выполнение «Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках реализации задачи 4 улучшение условий и охраны труда Государственной программы «Рынок труда и содействие занятости» на 2021-2025 годы, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 декабря 2020 г. № 777.

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

113.4. признавать право работников на отказ от выполнения порученной работы, если условия труда, по заключению органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, не соответствуют требованиям норм и правил техники безопасности, представляют опасность для его жизни и здоровья (до устранения этой опасности). Если Наниматель не предоставил работнику на время простоя по этой причине другую работу, соответствующую его квалификации, сохранять за ним среднюю заработную плату на весь период простоя;

113.5. не увольнять работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, по инициативе Нанимателя, кроме случаев ликвидации организации и по основаниям, предусмотренным пунктом 6, абзацами вторым, четвертым, пятым, девятым пункта 7 статьи 42 и пунктами 1-3 статьи 47 ТК РБ.

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

113.6. обеспечивать работников санитарной одеждой и средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки;

113.7. 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;

113.8. выплачивать денежные компенсации работникам, имеющим право на бесплатное обеспечение молоком или другими равноценными продуктами, за время их служебных командировок;

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

113.10. 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;

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

113.12. предоставлять работнику с его согласия работу в соответствии с медицинским заключением или его обучение новой профессии (специальности) с сохранением среднего заработка в случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями

труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием;

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

113.14. стимулировать работников, не допускающих нарушений требований охраны труда и содействующих Нанимателю в выявлении нарушений трудовой и производственной дисциплины, сотрудничающих с Нанимателем в обеспечении здоровых и безопасных условий труда, а также принимающих участие в работе по экономии энергоресурсов, сырья и материалов;

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

113.16. сообщать не позднее рабочего дня, следующего за днем происшествия несчастного случая, обо всех несчастных случаях, происшедших с работающими в организации вне зависимости от тяжести производственных травм в адрес управления по труду, занятости и социальной защиты Гродненского областного исполнительного комитета, главного управления здравоохранения Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организации Белорусского профсоюза работников здравоохранения. О групповом несчастном случае, несчастном случае, приведшем к тяжелой производственной травме, и несчастном случае со смертельным исходом информация предоставляется в течение одного рабочего дня после получения сообщения о несчастном случае, расследование данных случаев проводится с участием технического инспектора труда профсоюза;

113.17. выплачивать из средств Нанимателя семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере 120 среднемесячных заработных плат погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествовавшего несчастному случаю.

Работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального

заболевания, – в размере одной среднемесячной заработной платы работника за каждый процент утраты трудоспособности, рассчитанной за год до даты получения травмы или установления профессионального заболевания. Данные выплаты распространяются и на работников, прекративших трудовые отношения.

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

Выплачивать 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, утратившему профессиональную трудоспособность, – в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент утраты трудоспособности.

В случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты трудоспособности, и при этом продолжительность временной нетрудоспособности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, составляет три и более месяца, выплачивать работнику единовременную материальную помощь не менее пяти среднемесячных заработанных плат.

Указанные выплаты в организациях, финансируемых или дотируемых из бюджета, осуществляются за счет внебюджетных средств.

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%.

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 состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, все вышеперечисленные выплаты не производятся вне зависимости от наличия вины Нанимателя.

Выплата сумм единовременной материальной помощи производятся после получения материалов специального расследования – в случае гибели работника, а при получении трудового увечья – после

установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности, с учетом обстоятельств произошедшего.

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

Наниматель вправе заключать договоры добровольного страхования гражданской ответственности Нанимателя от несчастных случаев и заболеваний и договоры добровольного страхования гражданской ответственности за причинение вреда и расходов в связи с осуществлением профессиональной деятельности медицинскими работниками;

113.18. проводить обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда специалистов и руководителей структурных подразделений, лиц, обслуживающих участки повышенной опасности, ежегодные смотры-конкурсы на лучшую организацию работы по охране труда и профилактике производственного травматизма с применением мер поощрения и материального стимулирования работников;

113.19. осуществлять своевременную подготовку учреждения к работе в осенне-зимних условиях, обеспечить температурный режим на рабочих местах, соответствующий санитарно-гигиеническим нормативам;

113.20. создавать условия необходимые для питания работников.

113.21. обеспечивать функционирование в учреждении системы управления охраной труда СТБ ISO 45001-2020 «Системы менеджмента здоровья и безопасности труда при профессиональной деятельности. Требования и руководство по применению», создание автоматизированных рабочих мест специалистов по охране труда, оснащение кабинета охраны труда необходимыми средствами обучения и проверки знаний, в т. ч. техническими; оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда;

113.22. предусматривать в контрактах обязанность работника своевременно проходить периодический медицинский осмотр и диспансеризацию;

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

113.23. совершенствовать систему аттестации рабочих мест по условиям труда;

113.24. анализировать состояние и причины производственного травматизма -ежеквартально, профессиональной заболеваемости -один раз в год;

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

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

113.27. предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах, при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года);

113.28. осуществлять обязательное страхование работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Республики Беларусь, а также, при необходимости, дополнительного страхования работающих.

114. Профсоюзный комитет обязуется:

114.1. в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 6 мая 2010 г. № 240 «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами» осуществлять постоянный общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь об охране труда, выполнению Плана мероприятий Гродненской областной организации Белорусского профсоюза работников здравоохранения по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» (в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12 октября 2015 г. № 420);

114.2. периодически (1 раз в квартал) на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопросы состояния охраны труда, профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, полноту предоставления компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

114.3. проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда;

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

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

114.6. участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, отстаивать права и законные интересы членов профсоюза, оказывать правовую помощь пострадавшим работникам по вопросам оформления результатов расследования, возмещения вреда и дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья;

114.7. оказывать членам профсоюза бесплатную, консультативную помощь по вопросам охраны труда.

115. Стороны обязуются:

115.1. разрабатывать мероприятия по созданию здоровых и безопасных условий труда, в том числе выдаче работникам средств индивидуальной защиты сверх установленных норм, об улучшении охраны здоровья, гарантиях и компенсациях работникам, ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника, согласно Положения по созданию здоровых и безопасных условий труда (Приложение 16).

115.2. проводить среди работников учреждения разъяснительную работу, направленную на формирование ответственной позиции работников в части соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью, а также безопасности и здоровья коллег по работе.

В рамках Дней охраны труда, недели нулевого травматизма, месячников по охране труда информировать работников о состоянии охраны труда на рабочих местах, существующих рисках для их здоровья, полагающихся средствах индивидуальной защиты и компенсациях по условиям труда;

115.3. разрабатывать и реализовывать план мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах, где по результатам аттестации выявлены несоответствия рабочих мест гигиеническим нормативам;

115.4. не менее 2-х раз в год на совместных заседаниях подводить итоги работы по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

115.5. участвовать в реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 14 июня 2007 г. № 3 «О приоритетных направлениях укрепления экономической безопасности государства»;

115.6. учитывать положительный международный опыт в области охраны труда, предупреждения производственного травматизма и

профессиональных заболеваний;

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

115.8. Проводить мероприятия 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 по обучению действиям в условиях чрезвычайных ситуаций, по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;

пропагандировать здоровый образ жизни, защиту здоровья человека.

РАЗДЕЛ VI

ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ДОБРОВОЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПЕНСИИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

116. Наниматель обязуется:

116.1. обеспечивать своевременное и организованное прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров работников здравоохранения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, где определена необходимость обязательных медицинских осмотров. Обязательный периодический осмотр работников проводить в рабочее время с сохранением среднего заработка.

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

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

116.4. производить единовременные выплаты в случае смерти работника, одному из членов семьи в размере 4 базовых величин из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения.

116.5. Освобождать работников от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, согласованного с Нанимателем, с сохранением за ними места работы, должности

служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы на следующих условиях:

на один рабочий день один раз в три года;

работников, достигших возраста сорока лет – на один рабочий день один раз в год;

работников, достигших общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста при прохождении диспансеризации - на два рабочих дня один раз в год.

Работники обязаны предоставлять Нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации.

117. Профком обязуется:

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

117.2. ежеквартально проводить анализ заболеваемости работников учреждения с временной и стойкой утратой трудоспособности с последующей разработкой мероприятий по её профилактике и снижению заболеваемости сотрудников.

118. Стороны обязуются:

118.1. организовывать оздоровление детей работников в оздоровительных лагерях;

118.2. совершенствовать работу по формированию здорового образа жизни в коллективах, предусматривать материальное поощрение работников, ведущих здоровый образ жизни;

118.3. организовывать и проводить спартакиады, туристические слеты, смотры-конкурсы и иные мероприятия на лучшую постановку физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

118.4. выполнять до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке к работе в осенне-зимних условиях, обеспечить температурный режим на рабочих местах, соответствующий санитарно-гигиеническим нормативам, обеспечив тем самым снижение трудопотерь по временной нетрудоспособности;

118.5. содействовать обеспечению команд, участников спортивно-массовых мероприятий, спортивной формой и спортивным инвентарём;

118.6. осуществлять направление работников учреждения для участия в спортивно-массовых мероприятиях в соответствии с Положением о порядке проведения на территории Республики Беларусь спортивно-массовых мероприятий, формирования состава участников спортивно-массовых мероприятий, их направления на спортивно-массовые мероприятия и материального обеспечения, утвержденным

постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 сентября 2014г. № 903

«Об утверждении положения о порядке проведения на территории Республики Беларусь спортивно-массовых мероприятий, формирования состава участников спортивно-массовых мероприятий, их направления на спортивно-массовые мероприятия и материального обеспечения». С предоставлением гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством о гарантиях и компенсациях при командировании работников, в том числе с сохранением среднего заработка;

118.7. производить компенсацию расходов (оказание материальной помощи) на удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря с круглосуточным пребыванием (оставшейся стоимости за вычетом государственной дотации и родительской платы):

50 процентов – из средств профсоюзного бюджета в соответствии с Положением о Фонде помощи первичной профсоюзной организации государственного учреждения здравоохранения «Гродненский областной центр трансфузиологии» Белорусского профсоюза работников здравоохранения;

50 процентов – из фонда материальной помощи согласно Положению об оказании материальной помощи (приложение 7).

119. Работодатель обязуется уплачивать обязательные страховые взносы на пенсионное страхование в соответствии с указом Президента Республики Беларусь от 27 сентября 2021 г. № 367 «О добровольном страховании дополнительной накопительной пенсии» (далее – ДНПС), работникам учреждения, при условии, что на дату начала срока ДНПС до достижения ими общеустановленного пенсионного возраста остается не менее 3 лет, а именно моложе следующего возраста: 55 лет – для женщин, 60 лет – для мужчин.

120. Работники обязаны уведомить нанимателя о заключении договора ДНПС, предоставить копию страхового свидетельства (с предоставлением оригинала) и заявления о удержании страхового взноса, который подлежит уплате за счет средств работника.

121. Работодатель уплачивает дополнительно взнос за данных работников соразмерно взносу работника, но не более 3-х процентов. Для работников участвующих в программе ДНПС взнос работодателя в ФСЗН будет соразмерно уменьшен.

Работники вправе менять тариф взноса на накопительную пенсию не чаще одного раза год, приостановить участие в программе, а затем возобновить своё участие в программе.

РАЗДЕЛ VII СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ.

122. В целях социальной защиты молодежи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых и организационных условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействуя их духовному и физическому развитию Наниматель обязуется:

122.1. обеспечивать предоставление первого рабочего места при наличии вакантных должностей выпускникам медицинских учреждений, направленным на работу в соответствии с законодательством;

122.3. обеспечить условия для повышения их квалификации, профессионального роста и общеобразовательного уровня, в том числе, путем проведения молодежных форумов, слетов, конкурсов на звание «Лучший по профессии»;

122.4. предоставлять минимальные льготы, предусмотренные статьями 214, 215, 216, 220 Трудового кодекса Республики Беларусь работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь;

122.5. Применять формы наставничества в учреждении согласно Типовому положению о наставничестве, утвержденному постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 27 января 2011 года №2 и нормативным правовым актом Министерством здравоохранения Республики Беларусь по вопросам порядка и условий организаций наставничества.

Применять дополнительное стимулирование в работе наставников путем установления наставникам на период наставничества дополнительную надбавку за сложность и напряженность работы, дополнительное премирование в размерах, определенных приказами Министерства здравоохранения Республики Беларусь и другими нормативными, локальными правовыми актами;

122.6. выплачивать молодым специалистам, выпускникам, направленным на работу по распределению, врачам-интернам ежемесячно денежные средства в размере одной базовой величины на частичную компенсацию расходов по проживанию на условиях найма жилья (при условии предоставления договора найма жилого помещения);

122.7. молодым специалистам, с которыми заключены контракты, устанавливать надбавку в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса Республики Беларусь в размере не менее 30 процентов до 50 процентов оклада;

122.8. для обеспечения социальной поддержки молодых специалистов, а также выпускников, направленных на работу устанавливать им дополнительную надбавку за сложность и напряженность работы в размере 10 процентов оклада, а закончившим учебное заведение с отличием - 30 процентов.

123. Профком обязуется:

- осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства по реализации льгот и компенсации в защите законных интересов и прав работающей молодежи.

РАЗДЕЛ VIII ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО. ПОСТАНОВКА НА УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ

124. Наниматель и Профсоюзный комитет обязуются:

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

ежегодно анализировать состояние обеспеченности работников жильем.

РАЗДЕЛ IX ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА

125. Наниматель обязуется:

125.1. соблюдать права профсоюза в соответствии с Законом «О профессиональных союзах», содействовать его деятельности, предоставлять в установленном порядке в безвозмездное пользование первичной профсоюзной организации необходимые для осуществления их деятельности помещения, оборудование, транспортные средства, средства связи, а также создавать иные необходимые для деятельности условия в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

125.2. рассматривать и выполнять обоснованные требования, критические замечания и предложения, высказанные работниками на профсоюзных собраниях и касающиеся условий труда и быта, охраны труда, и в целом трудовых отношений;

125.3. не допускать вмешательства во внутренние дела Профсоюза, рассматривать ходатайства Профкома о привлечении к ответственности должностных лиц, допустивших нарушение законодательства о труде, в том числе об охране труда, не выполняющих обязательств по Договору, препятствующих выполнению профессиональным активом уставных функций;

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

125.5. включать председателя профсоюзной организации в состав руководящих органов и формирований учреждения;

125.6. освобождать от основной работы председателя профсоюзной организации и профактив для участия в работе конференции, пленумов и других уставных мероприятий, а также на время профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка;

125.7. обеспечить в соответствии с постановлением Совета Министров РБ от 18.09.2002 г. № 1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» и нормами Устава отраслевого профсоюза ежемесячное централизованное безналичное удержание членских взносов из заработной платы работников – членов профсоюза по их письменным заявлениям и перечисление их в установленных руководящими органами профсоюза в размерах за счет профсоюзной организации 30 процентов, а на счет профсоюзного комитета – 70 процентов;

125.8. отчислять денежные средства профсоюзной организации для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, оздоровления и реабилитации работников, возрождения национальной культуры, проведение туристско-экскурсионных мероприятий, иных социально-значимых целей в размере не менее 0,15 процента внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

125.9. проводить предварительное обсуждение предложений по подготовке проектов локальных правовых актов по вопросам социально-экономической политики, трудовых отношений и социального партнерства;

125.10. содействовать сохранению действующей профсоюзной организации при реорганизации, смене формы собственной организации;

125.11. локальные правовые акты по вопросам охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников отрасли принимаются Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом организации;

125.12. производить дополнительное материальное стимулирование не освобожденного от работы председателя первичной профсоюзной организации за содействие в вопросах охраны труда, обеспечение дисциплины и создание благоприятного морально-

психологического климата в коллективе путем установления дополнительной надбавки за сложность и напряженность работы в размере не менее 20 процентов оклада или дополнительного премирования.

126. Расторжение, прекращение трудового договора по инициативе Нанимателя (за исключением случаев увольнения по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими обстоятельствами увольнения), а также наложение дисциплинарных взысканий, лишение премий, изменение существенных условий труда с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов производится только с согласия вышестоящего органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, общественными инспекторами по охране труда - с согласия профсоюзного органа организации, в которой они состоят на профсоюзном учете. Заключение (продление) контракта с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов, осуществляется на срок их полномочий в профсоюзном органе. Но не менее срока, установленного законодательством Республики Беларусь.

127. Вносить в установленном порядке в трудовые книжки работников-членов профсоюза, награжденных Почетными грамотами Федерации профсоюзов Беларуси, Республиканского, областного комитетов профсоюза, соответствующие записи на основании постановлений данных органов.

РАЗДЕЛ X ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

129. Наниматель обязуется в недельный срок рассматривать представление Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ.

130. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, комиссией по разработке и контролю за выполнением договора.

131. Рассматривать ход выполнения Договора на совместных заседаниях сторон, подписавших Договор, не реже одного раза в полугодие (статья 374 ТК РБ).

132. Коллективный договор распространяется на Нанимателя (руководителя организации) и работников, от имени которых он заключен - членов Белорусского профсоюза работников здравоохранения.

Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников. При этом от работников не требуется соответствующее заявление.

Положение Договора, предусматривающие дополнительные, по сравнению с законодательством гарантии, компенсации, выплаты социального характера, распространяются на работников - членов профсоюза (Приложение 17).

На работников, вступивших в профсоюз после подписания Договора, его положения распространяются в полном объеме со дня вступления в профсоюз.

Распространение положений Договора на работников, от имени которых он заключался (вновь принятых и др.) производится со дня вступления их в профсоюз, при условии, если он выразит свое согласие на распространение на них Договора в письменной форме.

Работники организации, не являющиеся членами профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые профсоюзной организацией.

133. Каждая из Сторон, подписавших Договор, несет ответственность за его выполнение в пределах своих полномочий и не имеет права на протяжении срока действия в одностороннем порядке приостанавливать принятые для себя обязательства.

134. Для разрешения коллективного трудового спора Наниматель и Профком обязуются в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора (отказа от удовлетворения всех (части) предъявленных требований или не уведомления о решении по предъявленным требованиям в десятидневный срок) создать на равноправной основе примирительную комиссию и в зависимости от масштаба и сложности коллективного трудового спора назначить ее в состав своих представителей (не менее двух человек от каждой стороны).

135. Назначение представителей Сторон спора в состав примирительной комиссии оформить соответствующим приказом Нанимателя и решением Профкома (протоколом).

136. Предоставить примирительной комиссии всю необходимую для ее работы информацию, соответствующую нормативно-правовую документацию, технические средства связи.

Главный врач

Председатель

ГУЗ «Гродненский областной
центр трансфузиологии»

_____ К.Д.Маслаков

«29» марта 2024 г.

профсоюзного комитета
ГУЗ «Гродненский
областной
центр трансфузиологии»

_____ А.Н.Гунда

«29» марта 2024 г.