**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками учреждения здравоохранения «Шарковщинская центральная районная больница», являющимися членами Белорусского профсоюза работников здравоохранения, от имени которых выступает профсоюзный комитет (далее – Профком), в лице председателя Профкома Ходаненок Валентины Владимировны и учреждением здравоохранения «Шарковщинская центральная районная больница» (далее − Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя, главного врача Стомы Станислава Тадеушевича.

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

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально- экономического развития, продуктивной занятости работников, уровня их оплаты труда, соответствующего текущему уровню цен и стоимости жизни, безопасных условий труда, эффективной работы учреждения (в дальнейшем - организации), регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

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

5. Нормы и положения Генерального, Тарифного и областного отраслевого соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (в дальнейшем – Сторонами).

Стороны признают, что обязательства и гарантии, включенные в областное отраслевое соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

6 Настоящий Договор вступает в силу с "05" января 2021 г. и действует до заключения нового коллективного договора по "04" января 2024 г., но не более шести месяцев после окончания срока его действия (ст.367 ТК РБ).

Коллективный договор заключается на срок, который определяют стороны, но не менее одного года и не более трех лет. 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. Вновь принятые работники должны быть ознакомлены с коллективным договором под подпись при приеме на работу.

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

9. Коллективный договор распространяется на Нанимателя и работников, от имени которых он заключен. При этом от работников не требуется соответствующее заявление.

Положения Договора, предусматривающие дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии, компенсации, вьшлаты социального характера, распространяются на работников, от имени которых Договор не заключался (вновь принятых работников, работников, не являющихся членами профсоюза, и др.), по их письменному заявлению при условии согласия Сторон.

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:

Стома С.Т. – главный врач УЗ «Шарковщинская ЦРБ»

Манкевич Н.В. – заместитель главного врача по медицинской части

Ходаненок В.В. – председатель профсоюзного комитета

Дорощёнок Р.Ю. – заведующий планово-экономическим сектором

Александрович Т.Г. – медицинская сестра

Петько М.Н. – инспектор по кадрам

Семёнова Н.С. – юрисконсульт

Малыш А.С. – инженер по охране труда

10.3. не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры. Продолжительность переговоров по подписанию нового Договора не может превышать одного месяца

10.4. 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;

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

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

12. Договор подписывается уполномоченными представителями Сторон не позднее 2 (двух) недель после его одобрения на профсоюзном собрании.

Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения, в течение двух недель со дня его подписания, в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя (статья 370 Трудового кодекса Республики Беларусь).

ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Наниматель обязуется:

13. Добиваться:

улучшения благосостояния работников организации, повышения жизненного уровня, обеспечивать рост среднемесячной заработной платы в организации в соответствии с утвержденными показателями роста заработной платы;

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

14. Обеспечить оплату труда работникам не ниже минимальной заработной платы.

15. Вопросы нормирования труда (разработка новых норм труда, пересмотр ранее действующих) решаются в установленном порядке с участием Профсоюза; изменение норм труда (выработки), которое ухудшает условия труда работника, производится 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, изменения форм, систем и размеров оплаты труда, установления работникам стимулирующих и компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление, оказания материальной помощи, премирования за счет бюджетных средств и внебюджетных средств решать по согласованию с Профкомом.

17. Оплату труда работников производить на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку и 18−разрядную тарифную сетку.

18. 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.

19. Выплату заработной платы работающим на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок, срочного трудового договора или по контракту, не реже двух раз в месяц (статья 73 Трудового кодекса Республики Беларусь), как правило, не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным:

 за первую половину текущего месяца 28-го числа (аванс) и окончательный расчет за предыдущий месяц 19-го числа (аванс)

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

20. Выдавать работникам расчетные листки не позднее, чем за 5 дней до установленного срока выплаты заработной платы.

21. Средний заработок за время трудового отпуска выплачивать не позднее, чем за два 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.

22. 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, утверждаемого Правительством Республики Беларусь.

23. Индексацию заработной платы работников производить в соответствии с действующим законодательством (статья 58 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

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

25. Оплату труда работников производить в соответствии с Положением об оплате труда работников как неотъемлемой части коллективного договора, включая установление стимулирующих и компенсирующих выплат оплаты работы в ночное и праздничное время и т.п. (Приложение 1).

Не допускать снижения размеров начисленной заработной платы работников (без премии), действовавших на момент введения новых условий оплаты труда.

26. Порядок и условия премирования работников, оказания материальной помощи за счет бюджетных и внебюджетных средств в бюджетных организациях определяются положениями, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Применять меры морального и материального стимулирования работников – членов профсоюза:

способствующих развитию спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, занимающихся физической культурой и спортом на постоянной основе, показавшим высокий результат на областных соревнованиях, являющихся членами сборной команды работников здравоохранения области;

активистов безвозмездного донорского движения;

работников, ведущих здоровый образ жизни и не имеющих в течение года листков временной нетрудоспособности (за исключением листков нетрудоспособности по беременности и родам);

работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в организации.

27. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании, не допуская при этом лишения премий за нарушения, не связанные с выполнением работниками возложенных на них трудовых (служебных) обязанностей. Направлять на премирование экономию средств по фонду заработной платы, полученную как разницу между плановым фондом заработной платы и фактическими расходами. (Приложение 2).

Применять меры морального и материального стимулирования наставников молодежи.

28. Оказание материальной помощи осуществлять в соответствии с Положением о материальной помощи. (Приложение 3).

В соответствии с Положением об оказании материальной помощи (за счет средств нанимателя) работникам – членам профсоюза:

28.1. представлять:

имеющим детей первоклассников, 1 сентября один свободный от работы день (оплачиваемый или без оплаты);

до 3-х дней при вступлении в брак;

28.2. предоставлять частичную компенсацию стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников – членов профсоюза организаций здравоохранения области и санаторно-курортных путевок в профсоюзные санатории.

29. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с положением (Приложение 4).

30. Направлять в установленном порядке не менее 50 процентов внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, в соответствии с положением (Приложение \_\_\_) 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 бюджетных организаций;

поощрение обучающихся за успехи в учебной, спортивно-массовой, общественной, научной, научно-технической, экспериментальной, инновационной деятельности, в образовательных и культурных мероприятиях, оказания обучающимся материальной помощи в учреждениях образования;

осуществление в порядке и на условиях, определяемых в соглашениях, коллективных договорах, выплат ранее работавшим в организации ветеранам, семьям умерших работников, а также на удешевление стоимости путевок в оздоровительные, спортивно-оздоровительные лагеря с круглосуточным пребыванием детям работников− членов профсоюза;

финансирование расходов по организации спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных, культурных и иных мероприятий и (или) участию в них (в том числе осуществления отчислений профсоюзным организациям средств на указанные цели).

31. Установить, что условия оплаты труда на основе контракта не могут быть ниже условий, предусмотренных Коллективным договором.

32. Оплату работы по оказанию медицинской помощи, выполняемой медицинскими работниками сверх установленной для них продолжительности рабочего времени до 900 часов, производить по заявлениям сотрудников в соответствии с действующими нормативными документами, утвержденными Правительством Республики Беларусь.

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

34. Предоставлять Профкому информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников: о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий и компенсаций работникам; об использовании фонда заработной платы, в т.ч. использовании средств, запланированных в смете расходов на стимулирующие выплаты.

35. Привлекать Профком к:

установлению работникам стимулирующих выплат, в т.ч. надбавки за напряженный и качественный труд;

участию в работе комиссии по составлению списков окладов;

участию в работе аттестационной комиссии;

участию в работе премиальной комиссии;

участию в комиссии по оказанию материальной помощи;

участию в работе комиссии по распределению внебюджетных средств, в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, на дополнительные выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам бюджетной организации, иным лицам, определяемым на основании коллективного договора;

пересмотру и установлению норм труда конкретным работникам.

проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности организации.

36. Наниматель совместно с Профсоюзом обязуется:

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

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

37. Профком обязуется:

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

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

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

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Наниматель обязуется:

38. Обеспечить оптимальную занятость и использование работающих в организации в соответствии с профессией, специальностью, квалификацией и условиями их трудового договора (контракта). Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников и рабочих мест. Осуществлять анализ занятости работников, принимать меры по недопущению вынужденного неполного рабочего времени.

39. В случаях ликвидации или реорганизации организаций (упразднения структурных подразделений), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, наниматели предварительно уведомляют об этом профсоюзные органы и работников – членов профсоюза не позднее, чем за три месяца до вступления в силу соответствующего приказа (решения), и совместно с профсоюзными организациями разрабатывают мероприятия по соблюдению прав и интересов высвобождаемых работников, которые предусматривают:

39.1. гарантии выплат и компенсации;

39.2. перевод на свободные вакансии;

39.3. переподготовка по новым специальностям;

39.4. другие социальные гарантии, предусмотренные коллективным договором.

40. При оптимизации численности работников принять следующие упреждающие меры:

40.1. использовать естественное сокращение рабочих мест (расторжение трудовых договоров (контрактов) по соглашению сторон; увольнение совместителей; выход работников на пенсию и пр.);

40.2. не принимать новых работников;

40.3. провести переводы и перемещения намеченных к увольнению работников;

40.4. использовать как крайнюю меру установление работникам с их согласия неполного рабочего времени;

40.5. оказывать помощь высвобождаемым в связи с сокращением численности (штата), ликвидацией организации работникам в переобучении и трудоустройстве.

41. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза по инициативе нанимателя (статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, кроме пункта 3, абзацев третьего и пятого пункта 7), а также по основаниям, предусмотренным пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, производить только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

42. Предоставление преимущественного права (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников (членам профсоюза), не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

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

42.2. воспитывающим детей-инвалидов;

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

42.4. имеющим троих и более детей;

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

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

42.7. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

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

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

43. Предоставлять работнику - члену профсоюза по его ходатайству одного свободного от работы дня в неделю с сохранением среднего заработка для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей во время действия срока предупреждения при сокращении численности или ликвидации организации, но не менее трех дней в течение срока предупреждения. Оплату производить из прибыли организации.

44. Наниматель с согласия работника обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до окончания указанных отпусков

45. В случае увольнения женщин - членов профсоюза, находящихся в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до трех лет в связи с ликвидацией организации, наниматель обязан предпринять все необходимые меры по их трудоустройству в соответствии с образованием и квалификацией.

46. Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществлять в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. При отсутствии вышеуказанных причин, увольнение работника по п. 5 ст. 35 ТК не допускается.

47. При переводе работника на контрактную форму найма повышение тарифной ставки работникам – членам профсоюза производится не менее чем на 10 процентов и предоставление не менее 1 календарного дня поощрительного отпуска.

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

49. Перевод на контрактную форму найма работников организации – членов профсоюза производить после предварительного, не позднее, чем за один месяц, уведомления профсоюзного комитета организации.

50. Одновременно с уведомлением работника о переводе на контрактную форму найма, вручать ему проект контракта.

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

52. В обязательном порядке продлевать контракты с одинокими родителями, опекунами (попечителями) - членами профсоюза, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, за исключением нарушителей производственно-технологической дисциплины.

53. Включать в контракты дополнительные меры стимулирования труда в соответствии с пунктом 3 статьи 261.2 Трудового кодекса Республики Беларусь. Не допускать заключения контрактов, не обеспеченных дополнительными мерами стимулирования труда.

54. Наниматель с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической дисциплины, проработавшего у него не менее пяти лет, по окончании срока действия контракта вправе заключить с работником трудовой договор на неопределенный срок.

55. Продлевать (заключать новый) контракт с членами профсоюза - матерью (мачехой) или отцом (отчимом), усыновителем (удочерителем), опекуном ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (-щим) нарушений производственно-технологической дисциплины, производить на срок не менее пяти лет (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

56. С согласия матери (отца, опекуна), находящихся 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, продлевать (заключать новый контракт) 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.

57. Продление, заключение нового контрактов с работниками – членами профсоюза, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

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

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

58. Заключение контрактов с работниками – членами профсоюза, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений производственно-технологической дисциплины, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети производить до достижения последними совершеннолетия.

59. Заключение контрактов с работниками – членами профсоюза, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений производственно-технологической дисциплины, дети которых получают первое высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование в дневной форме получения образования производить до окончания ими учреждения образования.

60. Продление (заключение) контрактов с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической дисциплины, осуществлять по соглашению сторон на сроки:

имеющим стаж работы в организации 5 и более лет – до истечения максимального срока действия контракта и не менее трех лет соответственно, а имеющим высокий профессиональный уровень и квалификацию (высшую и первую квалификационные категории, ученую степень, поощрения от органов управления, общественных организаций и т.д.) – на пять лет, если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок.

61. Включать в контракты, заключаемые и уже заключенные с руководителями подведомственных учреждений и организаций, обязательные условия их досрочного расторжения:

нарушение законодательства о труде, об охране труда;

подтвержденные в установленном законом порядке факты нарушения коллективного договора.

62. Увольнение по истечении срока контракта (если инициатором его расторжения является наниматель): работников - членов профсоюза получивших в данной организации профессиональное заболевание, трудовое увечье; инвалидов; матерей, отцов, опекунов (попечителей) у которых на иждивении и воспитании находятся трое и более детей в возрасте до шестнадцати лет (ребенок-инвалид – в возрасте до восемнадцати лет); одиноких родителей, на воспитании и иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, производить только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

63. Выплачивать выходное пособие работникам-членам профсоюза, получившим на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, в размере не менее трех среднемесячных заработков, а при прекращении трудового договора (контракта) по любым другим основаниям (кроме вызванных виновными действиями) – в размере не менее среднемесячного заработка (единожды).

64. Признать дополнительно к изложенным в статье 41 ТК РБ уважительными причинами (при условии документального подтверждения) для досрочного расторжения контракта по требованию работника:

64.1. состояние здоровья, наличие инвалидности, препятствующих выполнению работы по контракту;

64.2. избрание на выборную должность;

64.3. необходимость ухода за больными членами семьи или за инвалидом 1 группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста и нуждающимся в постоянном уходе;

64.4. выход на пенсию;

64.5. зачисление в учреждение, обеспечивающее получение высшего или среднего специального образования для получения образования в дневной форме получения образования; зачисление в очную аспирантуру, докторантуру, клиническую ординатуру;

64.6. перевод (направление) мужа (жены) на работу в другую местность, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу;

64.7. трудоустройство члена профсоюза 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);

64.8. переезд на постоянное место жительство в другой населенный пункт, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу.

65. Не позднее, чем за один месяц до истечения срока действия контракта, каждая из сторон, его заключивших, письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

66. В период срока предупреждения работника-члена профсоюза о расторжении контракта по истечении срока действия по инициативе нанимателя, предоставлять по личному заявлению работника один свободный день в неделю с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных коллективном договоре, для решения вопросов о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

67. Устанавливать размер выплаты компенсации за ухудшение правового положения работника в случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя в соответствии с коллективными договорами, но не менее трех среднемесячных заработных плат.

68. При отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж, проверку знаний по вопросам охраны труда либо медицинской осмотр в порядке, предусмотренном законодательством Республики Беларусь, не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы в размере не ниже двух третей установленного ему оклада.

69. Сохранять за работником, утратившим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) до восстановления трудоспособности или установления ему в установленном порядке инвалидности.

70. Предоставлять работникам, трудоустроенным в другие организации в период капитального ремонта, реконструкции или технического перевооружения, право преимущественного поступления на работу в организацию после проведения реконструкции, в соответствии с квалификацией (профессией).

71. С целью повышения ответственности за сохранность собственности Наниматель заключает с работниками при приеме на работу или в процессе работы письменные договоры:

о полной индивидуальной материальной;

о полной коллективной материальной ответственности.

72. 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;

- не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников вплоть до их трудоустройства с тем, чтобы они могли пользоваться социальными льготами, установленными в организации.

РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

 73. Стороны договорились, что вопросы продолжительности рабочего времени, времени отдыха работников, в том числе предоставления им трудовых и социальных отпусков, вопросы регулирования внутреннего трудового распорядка и другие трудовые и социально-экономические права работников решаются по согласованию с профсоюзом в соответствии с законодательством Республики Беларусь и регулируются настоящим Соглашением и коллективными договорами организаций.

 74. Установить полную норму продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю (*ст. 112 Трудового кодекса Республики Беларусь*) для отдельных категорий работников.

 75. Для отельных категорий работников установить шестидневную рабочую неделю с одним выходным днём (ст. 124 Трудового кодекса Республики Беларусь):

 главный врач;

 заместитель главного врача по медицинской части;

 административно-управленческий персонал;

 работники бухгалтерии.

 76. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени - 38,5 часов в неделю *(ст. 114 Трудового кодекса Республики Беларусь, Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 05.04.2000 № 6)* для врачей-специалистов и средних медицинских работников.

 77. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (*не более 35 часов, статья 113 Трудового кодекса Республики Беларусь*) (по условиям аттестации рабочих мест) согласно приложению. (Приложение 10).

 78. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю инвалидам 1 и 2 группы - не более 35 часов*,* *статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь).* 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 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

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

 80. Привлекать к работе в ночное время инвалидов, при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации инвалидов, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет только с их письменного согласия *(статья 117 Трудового кодекса Республики Беларусь)*.

 81. Утверждать разработанные графики работ (сменности) по согласованию с профкомом. Установленный режим рабочего времени доводить до ведома работников под роспись не позднее одного месяца до введения его в действие.

 82. Устанавливать по согласованию с Профкомом:

пятидневную рабочую неделю;

пятидневную рабочую неделю с одной или двумя рабочими субботами в месяц;

шестидневную рабочую неделю;

 режим рабочего времени при сменной работе (сменный режим).

 83. Для отдельных категорий работников организаций здравоохранения (за исключением водителей специальных легковых автомобилей «Медицинская помощь» и «Скорая (неотложная) медицинская помощь») может устанавливаться по согласованию с профсоюзным комитетом продолжительность смены свыше 12 часов, но не более 24 часов (Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25.01.2008 № 104).

 84. Установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю следующим категориям работникам, перечисленным в статье 289 Трудового кодекса Республики Беларусь.

 85. В случае привлечения работника к работе в его выходной день (статья 143 Трудового кодекса Республики Беларусь), взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха (статья 69 Трудового кодексаРеспублики Беларусь).

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

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

дополнительные отпуска:

 занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда, дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение 11) *(статья 157 Трудового кодекса Республики Беларусь);*

дополнительный поощрительный отпуск – до 5 календарных дней (*в соответствии статья 2612 Трудового кодекса Республики Беларусь***) *(Приложение № 12)*;**

87. 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.

Если в штатном расписании организации здравоохранения предусмотрена должность врача-интерна (провизора), ему предоставляется трудовой отпуск продолжительностью, равной продолжительности отпуска врача соответствующей специальности. По решению аттестационной комиссии врачу-интерну (провизору) с целью предоставления дополнительного отпуска на месте может быть проведена аттестация.

 88. Дополнительные отпуска присоединять к основному отпуску *(статья 162 Трудового кодекса Республики Беларусь)*.

 89. Очередность предоставления трудовых отпусков установить для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем, а также согласованным с профсоюзом, который должен составляться на календарный год не позднее 5 января каждого года *(статья 168 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

90. По соглашению с работником производить замену части трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающей 21 календарный день, денежной компенсацией.
 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 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

 91. Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставлять не ранее, чем через шесть месяцев работы у нанимателя. До истечения шести месяцев работы, трудовые отпуска предоставляются работникам, определенным в статье 166 Трудового кодекса Республики Беларусь.

 92. При составлении графика трудовых отпусков запланировать отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное для него время категориям работников, указанным в статье 168 Трудового кодекса Республики Беларусь.

 93. Предоставлять в обязательном порядке ежегодно трудовой отпуск работникам моложе восемнадцати лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда *(статья 170 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

 94. Предусмотреть случаи, когда трудовой отпуск может быть перенесен или продлен *(помимо случаев, указанных в пунктах 1-5 части первой статьи 171 Трудового кодекса Республики Беларусь)*.

 95. Определить обстоятельства отзыва из отпуска *(часть третья статьи 174 Трудового кодекса Республики Беларусь)*.

 96. По просьбе работника разделять трудовой отпуск на две части, для работников - членов профсоюза на две и более части. При этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней *(статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь)*.

97. Предоставлять социальные отпуска по семейно-бытовым и другим уважительным причинам без сохранения средней заработной платы:

до 14 календарных дней:

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

- осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;

- иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством (статья 189 Трудового кодекса Республики Беларусь).

до 30 календарных дней:

- по семейно-бытовым причинам;

- для работы над диссертацией, написания учебников;

- по другим уважительным (статья 190 Трудового кодекса Республики Беларусь);

 до 3 календарных дней:

- при организации похорон близких родственников;

- при переезде на новое место жительства

 Для работников-членов профсоюза кроме того:

- при вступлении в брак;

- при вступлении в брак детей;

- при рождении ребенка (мужчине);

до 1 календарного дня:

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

98. Предоставлять преимущественное право женщинам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до шестнадцати лет или ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет на отпуск в летнее или другое удобное для них время.

 99. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования 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) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка 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 предоставляется один дополнительный свободный от работы день. 100. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы или с частичным сохранением для работников-членов профсоюза, получающих среднее специальное и высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления Нанимателя.

 101. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации, прохождение переподготовки, стажировки, условия для совмещения работы с обучением и предоставить гарантии *(статья 220, 220-1 Трудового кодекса Республики Беларусь).*

ОХРАНА ТРУДА

 102. Наниматель обязуется:

Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь «Об охране труда», другими нормативными правовыми актами и закрепление этих прав в трудовых договорах (контрактах).

 103. Признавать право работников на отказ от выполнения работы 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 здоровья (до устранения этой опасности). Если администрация не смогла предоставить работнику на время простоя другую работу, соответствующую его квалификации, сохранять за ним среднюю заработную плату на весь период простоя.

 При отказе от выполнения порученной работы по указанным основаниям работник обязан незамедлительно письменно сообщить работодателю, предоставляющему работу гражданам по трудовым договорам, либо уполномоченному должностному лицу нанимателя о мотивах такого отказа, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, за исключением выполнения вышеуказанной работы.

 104. Добиваться обеспечения финансирования мероприятий по охране труда в необходимых объемах и установить постоянный контроль за использованием денежных средств, направляемых на профилактику производственного травматизма, улучшение условий и охраны труда в отрасли.

 105. Выполнять план мероприятий по охране труда, разрабатываемый ежегодно в качестве приложения к коллективному договору (Приложение № 13).

 106. Своевременно проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда.

 Включать в Договор Перечни рабочих мест по профессиям и должностям, на которых подтверждены условия труда, дающие право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда, дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенную продолжительность рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, оплату труда в повышенном размере путем установления доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложения 14).

 Осуществлять постоянный контроль за уровнем вредных и опасных факторов производственной среды.

 107. Каждому работнику при приеме на работу и в период работы предоставлять 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, итогами аттестации рабочих мест по условиям труда, коллективным договором.

 108. Включать в локальные нормативные правовые акты, в том числе трудовые договоры (контракты) с работниками, положения, предусматривающие обязанность работников оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, немедленное извещение своего непосредственного руководителя или иного должностного лица нанимателя о неисправности оборудования, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего здоровья, отсутствии средств индивидуальной защиты.

 109. Отстранять от выполнения работ в соответствующий день (смену) работника, появившегося на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, обусловленном болезнью, препятствующем выполнению служебных обязанностей.

 110. Совершенствовать систему управления охраной труда (далее – СУОТ) учреждения, обеспечивать выполнение процедуры регулярного мониторинга и определения результативности СУОТ.

 111. Планировать не позднее 1 июня и осуществлять не позднее 15 сентября текущего года мероприятия по подготовке структурных
подразделений учреждения к работе в осенне-зимних условиях.

 112. Проводить за счет средств организации подготовку (обучение), переподготовку, стажировку, повышение квалификации и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителей, специалистов и работников.

 113. Обеспечивать работников за счет средств организации, в
соответствии с установленными нормами и в установленные сроки, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение 15, 16), организовать их стирку, химическую чистку, обеспыливание, обезвреживание, восстановление спецпропиток, ремонт и хранение.

 114.  Осуществлять постоянный контроль 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.

 115. Бесплатно обеспечивать работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами согласно норм (Приложение 17,18).

 116. Обеспечивать работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами, предусмотренными в перечне вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока (Приложение 19).

 117. Проводить за счет средств нанимателя предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры при ухудшении состояния здоровья, работников здравоохранения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где в соответствии с законодательством Республики Беларусь, есть необходимость в профессиональном отборе.

 118. Информировать работников об условиях труда, существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся компенсациях и средствах защиты. Выполнять рекомендации по результатам медосмотров в сфере дополнительных обследований, оздоровления и обеспечения рабочим местом в соответствии с квалификацией и состоянием здоровья.

 119. Обеспечивать медицинское обслуживание работников по месту их работы в организациях здравоохранения с выделением ответственных врачей. Изучать состояние заболеваемости с временной нетрудоспособностью среди работников и на основании анализа принимать необходимые меры по ее снижению.

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

 121. Содействовать первоочередному предоставлению бесплатной медицинской помощи работникам здравоохранения (в том числе бывшим работникам здравоохранения, вышедшим на пенсию) в рамках государственных минимальных стандартов в области здравоохранения.

 122. Содействовать обеспечению медицинской реабилитации и (или) санаторно-курортного лечения работников, имеющих профессиональное заболевание.

 123. Добиваться своевременного перевода женщин, в соответствии с медицинским заключением на другую, более легкую и исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов работу с сохранением среднего заработка по прежней работе.

 124. Обеспечить участие уполномоченного представителя
профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и
профессиональных заболеваний. О групповых, тяжелых несчастных
случаях, случаях со смертельным исходом в течение одного рабочего дня информировать вышестоящий органы по подчиненности и областной комитет профсоюза. Представлять информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки («Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 15.01.2004 № 30).

 125. Осуществлять выплату из средств нанимателя семье погибшего на производстве работника-члена профсоюза по вине нанимателя, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику-члену профсоюза, потерявшему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве по вине нанимателя, – единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности.

 126. Оказывать за счет средств нанимателя единовременную материальную помощь в размере не менее 3-х среднемесячных заработков работнику - члену профсоюза, у которого установлено профессиональное заболевание.

 127. Ежегодно принимать участие в смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда.

 128. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда и представителям первичных профсоюзных организаций (в соответствии с согласованным сторонами календарным планом осуществления общественного контроля) не менее 2 часов в месяц 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.

 129. Производить поощрение общественных инспекторов по охране труда по результатам работы.

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

 131. Профком обязуется:

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

 131.2 осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда на каждом рабочем месте, обеспечивать реализацию общественными инспекторами по охране труда основных задач и функций, определенных «Положением об общественном инспекторе по охране труда». Привлекать к работе по осуществлению общественного контроля работников профсоюзных органов, профсоюзных активистов и членов профсоюза;

 131.3 ежегодно проводить смотры-конкурсы на лучшую организацию общественного контроля по охране труда в структурных подразделениях с последующим моральным и материальным поощрением победителей. Ежеквартально подводить промежуточные итоги смотра-конкурса на лучшую организацию профсоюзами общественного контроля по охране труда. Принимать участие в организации и проведении смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда;

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

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

 131.6 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;

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

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

 131.9 проводить для работающих семинары, лекции, консультации по вопросам охраны труда, соблюдения трудовой и производственной дисциплины с привлечением специалистов по охране труда, технических инспекторов труда.

МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА

И САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ

Наниматель обязуется:

132. Систематически анализировать заболеваемость работников с временной и стойкой утратой трудоспособности. Разработать и утвердить план мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма.

133. Обеспечить:

133.1. за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с установленным порядком, а также внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка за период прохождения указанных медосмотров;

133.2. проведение ежегодных гинекологических осмотров женщин, диспансеризации работников, анализа заболеваемости с временной и стойкой утратой трудоспособности.

134. Оказывать материальную помощь лицам, нуждающимся по заключению врачей в длительном лечении с применением дорогостоящих лекарств, в соответствии с действующими Положениями об оказании материальной помощи.

135. Совместно с Профкомом для работников-членов профсоюза:

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

135.2. осуществлять полную или частичную компенсацию стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря;

135.3. обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

ВОПРОСЫ БЫТА

Наниматель и Профком обязуются:

136. Оборудовать в подразделениях комнаты отдыха и приема пищи с нагревательными приборами, холодильником, необходимым инвентарем.

137. Своевременно подготовить здания, помещения, дворы и территорию к работе в осенне-зимних условиях, обеспечив тем самым снижение трудопотерь по временной нетрудоспособности.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

138. Предоставлять первое рабочее место выпускникам государственных учреждений, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, направленным на работу комиссией по персональному распределению выпускников.

Обеспечить молодого специалиста работой по специальности, не переводить молодого специалиста на работу, не связанную с полученной специальностью и квалификацией.

Обеспечить врачу-интерну (провизору-интерну) в период прохождения интернатуры осуществление практической деятельности в пределах нормы, определенной для врачей-специалистов (провизоров-специалистов), работающих в организациях здравоохранения по соответствующей специальности (постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 15.03.2018 № 28 «Об утверждении Инструкции о порядке организации и прохождения интернатуры и (или) сдачи квалификационного экзамена).

139. Предоставлять в качестве минимальных льготы, предусмотренные главой 15 «Совмещение работы с получением образования» Трудового кодекса Республики Беларусь, для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования.

140. Проводить работу, направленную на социальную поддержку учащейся и работающей молодежи, являющихся членами профсоюза в части:

141.1. обеспечения молодых специалистов благоустроенным жильем;

141.2. оказания помощи в предоставлении мест в общежитиях других организаций независимо от ведомственной принадлежности иногородним учащимся;

141.3. закрепления за молодыми специалистами на определенный срок наставников из числа наиболее опытных работников;

141.4. проведения стажировки по индивидуальному плану с целью максимально быстрой и полной адаптации в коллективе;

141.5. обеспечения условий для повышения их квалификации, профессионального роста и общеобразовательного уровня, в том числе путем проведения молодежных форумов, слетов, научно-практических конференций, конкурсов на звание «Лучший по профессии»;

141.6. содействия развитию массовой физической культуры и спорта, самодеятельного художественного творчества, проведения торжественных мероприятий "Посвящение в профессию".

142. Оказывать содействие молодым специалистам – членам профсоюза в предоставлении льготных кредитов на приобретение домашнего имущества, в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 27.11.2000 № 631 «О дополнительных мерах по повышению заработной платы и предоставлению льготных кредитов отдельным категориям граждан».

143. Предусмотреть выпускникам, молодым специалистам – членам профсоюза:

меры адресной поддержки и материального стимулирования, распределенных (направленных), перераспределенных на работу, с целью закрепления их на рабочих местах;

установление надбавки по контракту на 10% выше по сравнению с молодым специалистом - не членом профсоюза;

оказание материальной помощи при приеме на работу;

144. Профком обязуется:

144.1. осуществлять контроль за соблюдением законодательных норм:

- по предоставлению первого рабочего места выпускникам высших, средних специальных учебных заведений, профессионально-технических училищ, военнослужащим, уволившимся из рядов Вооруженных Сил Республики Беларусь;

- по охране труда и режиму рабочего времени молодежи;

- по улучшению жилищных условий молодежи;

144.2. добиваться сохранения и укрепления базы досуга, отдыха и оздоровления молодежи и детей работников организации.

144.3. выделять средства из профсоюзного бюджета на решение проблем молодежи (членов профсоюза), поддержку молодежных инициатив, выполнение молодежных программ, развитие самодеятельного художественного творчества.

145. Наниматель и Профком обязуются:

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

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

145.3. если в организации имеется общежитие, поставить на учет молодых специалистов, желающих получить жилое помещение в общежитие со времени поступления на работу в соответствии с положением об общежитии.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА БЫВШИХ РАБОТНИКОВ

ОРГАНИЗАЦИИ

 Для решения социальных проблем инвалидов, малоимущих престарелых граждан, ветеранов труда (бывших работников здравоохранения, проработавших не менее 20 лет в учреждении) Стороны обязуются при наличии собственных средств:

 146. Обеспечить первоочередное предоставление бесплатной медицинской помощи работникам здравоохранения (в том числе бывшим работникам здравоохранения, вышедшим на пенсию) в рамках государственных минимальных социальных стандартов в области здравоохранения.

147.Поздравлять бывших работников учреждения (ветеранов труда) в связи с юбилейными датами.

148.Приглашать бывших работников учреждения (ветеранов труда) на торжественные мероприятия, проводимые в Шарковщинской ЦРБ (День медицинского работника, итоговый медицинский совет, «Посвящение в профессию» и т.д.).

149. Организовывать встречи, торжественные мероприятия ко Дню пожилых людей.

150. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся, малоимущим престарелым гражданам, ветеранам труда.

151. оказывать материальную помощь ко Дню пожилых людей в размере 1 базовой величины;

152. Организовывать погребение за счет учреждения при наличии собственных средств.

153. оказывать материальную помощь ко Дню победы бывшим несовершеннолетним узникам в размере 2 базовых величин;

КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-

ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

Наниматель обязуется:

154. Отчислять денежные средства профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной культуры и на иные социально значимые цели для бюджетных организаций - не менее 0,15 процента от суммы внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

155. Осуществлять направление работников (членов профсоюза) организации для участия в спортивно-массовых мероприятий в соответствии с Положением о порядке проведения на территории Республики Беларусь спортивно-массовых мероприятий, их направления на спортивно-массовые мероприятия и материального обеспечения, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 сентября 2014 г. № 903, с предоставлением гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством о гарантиях и компенсациях при командировании работников, в т.ч. с сохранением среднего заработка.

156. Предоставлять в бесплатное пользование помещения для занятий коллективов художественной самодеятельности, любительских объединений и клубов по интересам, спортивных секций и кружков.

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

158. Организовать лекции по применению общедоступных методов и средств, способствующих сохранению здоровья и продлению жизни.

159. Профком осуществляет контроль за выделением администрацией и использованием по назначению средств на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, на содержание спортивных сооружений

|  |
| --- |
| ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА |
| 160. Освобожденные профсоюзные работники-члены профсоюза обладают такими же социальными и трудовыми правами и льготами, как и другие работники организации в соответствии с коллективным договором. |
| 161. Работникам-членам профсоюза, освобожденным от работы вследствие их избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, после окончании полномочий по выборной должности предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность), за исключением случаев ликвидации организации. |
| 162. Время работы освобожденных профсоюзных работников-членов профсоюза, избранных (делегированных) в профсоюзные органы, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж. |
| 163. Расторжение трудового договора, по инициативе нанимателя (за исключением случаев увольнения по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими обстоятельствами увольнения), а также наложение дисциплинарных взысканий, лишение премий, изменение существенных условий труда с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, производится только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, общественными инспекторами по охране труда – с согласия профсоюзного органа организации, в которой они состоят на профсоюзном учете |
| 164. Соблюдать права профсоюза, содействовать его деятельности, предоставлять профсоюзному комитету в безвозмездное пользование необходимые помещения (с освобождением от оплаты коммунальных услуг и иных расходов), средства связи, оргтехнику, другое оборудование, транспортные средства, а также создавать иные условия для выполнения уставной деятельности в соответствии со статьей 28 Закона Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605 – XII «О профессиональных союзах». |
| 165. Обеспечить организацию безналичной системы удержания из заработной платы работников (членов профсоюза) по их письменному заявлению членских профсоюзных взносов. Производить перечисление членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы на банковские счета соответствующих профсоюзных организаций в размерах и в порядке, установленных Уставом и решениями руководящих органов отраслевого профсоюза, в соответствии со ст.107 Трудового Кодекса Республики Беларусь и постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов». |
| Предоставлять профкому информацию, необходимую для реализации его полномочий по защите трудовых прав и социально-экономических интересов работников. |
| 166. Сохранять средний заработок участвующим в коллективных переговорах на весь период переговоров. |
| 167. Заключение (продление) контракта с работниками-членами профсоюза, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, осуществляется на срок их полномочий в профсоюзном органе, но не менее срока, установленного законодательством Республики Беларусь. |
| 168. Сохранять льготы и гарантии, предусмотренные для работников организации коллективным договором, за освобожденными от основной работы профсоюзными работниками-членами профсоюза, избранными на выборные должности профсоюзного органа в организации (*при условии избрания в первичной профсоюзной организации освобожденных профсоюзных работников*). |
| 169. Увольнение по инициативе нанимателя работников-членов профсоюза трудоспособного возраста (не достигшего общеустановленного пенсионного возраста), являющихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение всего срока их полномочий, а также в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий. |
| 170. Членам выборных профсоюзных органов (членам профсоюза), не освобожденным от основной работы, предоставлять на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором, не менее 4 часов в месяц, свободного от работы времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива |
| 171.Рассматривать предложения Профкома по привлечению к ответственности должностных лиц, виновных в невыполнении положений настоящего коллективного договора, и информировать трудовой коллектив и профсоюзный комитет о принятых мерах. |

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

 Ответственность Сторон за неисполнение (нарушение) условий Договора

172. Наниматель:

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

172.2 знакомит всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора, изменениями и дополнениями, внесенными в него;

172.3 обязуется в 7−дневный срок рассматривать представление Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, применять меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

 173. Должностные лица за невыполнение обязательств Договора несут ответственность в виде:

- лишения надбавок к окладам, премий и других персональных выплат;

- привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством (статья 198 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Систематическое невыполнение обязательств по Договору может быть основанием досрочного расторжения контракта, трудового договора с руководителями государственных организаций и работниками, ответственными за выполнение таких обязательств.

174. Профком имеет право обратиться к органу, уполномоченному управлять государственным имуществом, заключившему контракт с руководителями, а по поводу прекращения трудового договора, контракта – к Нанимателю, с предложением о расторжении с работниками контракта, трудового договора по вышеназванным основаниям.

175. Непринятие мер по устранению выявленных нарушений коллективного договора по предписанию правоохранительных и контрольных органов, в том числе комиссии, созданной сторонами, является дополнительным основанием досрочного расторжения контракта с работником за нарушение возложенных на него трудовых обязанностей (статья 198 Трудового кодекса Республики Беларусь).

За односторонний отказ от ведения коллективных переговоров должностное лицо нанимателя может быть привлечено к административной ответственности в виде штрафа.

Представители Нанимателя, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Договора, несут дисциплинарную ответственность.

За неисполнение норм и обязательств Договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

 КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

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

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

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

179 По итогам года рассматривать ход выполнения Договора на общем собрании (конференции) коллектива.

ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ

ТРУДОВЫХ СПОРОВ

180. 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 уведомлении 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 в ее состав своих представителей (не менее 2-х человек от каждой стороны).

181. Назначение представителей сторон спора в состав примирительной комиссии оформить соответствующим приказом Нанимателя и решением Профкома (протоколом);

на время участия в работе примирительной комиссии за ее членами сохранить место работы (должность) и среднюю заработную плату.

182. Своевременно производить замену выбывших членов из состава примирительной комиссии. Замена оформляется соответствующим приказом Нанимателя, решением Профкома.

183. Порядок формирования и работы примирительной комиссии осуществить в соответствии со статьями 380-381 Трудового кодекса Республики Беларусь.

184. Предоставить примирительной комиссии всю необходимую для ее работы информацию.

185. Наниматель предоставляет помещение на период работы примирительной комиссии, обеспечивает ее членов необходимыми техническими средствами связи, канцелярскими принадлежностями, соответствующей нормативной правовой документацией.

Коллективный договор подписан «5» января 2021 г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Главный врач\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.Т.Стома |  | Председатель профсоюзного комитета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В. Ходаненок |