

Учреждение здравоохранения
«Брестская областная психиатрическая больница «Могилёвцы»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2022 - 2025 г.г.

Принят на конференции сотрудников
УЗ «БОПБ «Могилевцы»

«17» января 2022 года

Коллективный договор, соглашение зарегистрировано	
« 28 » января 2022 г.	« 28 » января 2022 г.
Регистрационный номер	28-17
(подпись лица, зарегистрировавшего)	(подпись лица, зарегистрировавшего)

д. Могилевцы, 2022 г.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем - Договор) заключен между работниками УЗ «БОПБ «Могилевцы», от имени которых выступает профсоюзный комитет (в дальнейшем - Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя Профкома Гусак Лики Николаевны и УЗ «БОПБ «Могилевцы» (в дальнейшем - Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя главного врача Мазурича Юрия Казимировича.

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

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

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

5. Настоящий Договор вступает в силу с 18 февраля 2022 г. и действует по 17 февраля 2025 г. (ст.367 ТК Республики Беларусь)

6. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению Сторон после принятия на собрании (конференции), оформляются протоколом и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

7. Коллективный договор заключается от имени работников – членов профсоюза и распространяется на Нанимателя, руководителя и работников – членов профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с нанимателем на дату его подписания, и освобожденных от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзном органе в этой организации, а также на лиц, работавших в организации до увольнения впервые после достижения общеустановленного пенсионного возраста и состоящих на учете в профорганизации.

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

Главный врач
Председатель профкома



Ю.К.Мазурич
Л.Н.Гусак

Иные дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии, компенсации, выплаты социального характера, распространяются на работников – членов профсоюза

9. Стороны обязуются:

9.1. 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.

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

от Профкома: Гусак Л.Н., Краскевич О.С., Пушкарёва Н.Р., Дубровка Т.С., Каско И.П.

от Нанимателя: Мазурич Ю.К., Ярмолик В.Н., Метлушко Г.М., Хамитов Р.О., Чебак Н.В.

9.3. В одностороннем порядке не прекращать коллективные переговоры.

9.4. Не прекращать действие настоящего Договора при изменении названия Сторон. В случае реорганизации организации или профсоюза в период действия данного Договора его выполнение гарантируют правопреемники.

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

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

11. Нормы Соглашения между главным управлением по здравоохранению Брестского облисполкома и Брестской областной организацией Белорусского профсоюза работников здравоохранения на 2021-2023 годы являются обязательными к выполнению.

Главный врач
Председатель профкома

Ю.К.Мазурич
Л.Н.Гусак

ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Наниматель обязуется:

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

2. Все вопросы установления и изменения форм, систем и размеров заработной платы, материального стимулирования, выплаты вознаграждений, материальной помощи, как за счет средств бюджета, так и за счет средств, полученных от внебюджетной деятельности, решать по согласованию с Профкомом.

3. Устанавливать тарифные разряды и оклады работников организации в соответствии с Единой тарифной сеткой работников Республики Беларусь.

4. Производить отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации в соответствии с положениями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей служащих Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

5. Выплату заработной платы производить не реже двух раз в месяц (*статья 73 ТК Республики Беларусь*) в следующие сроки: за первую половину текущего месяца - 20 числа и окончательный расчет за предыдущий месяц - 5 числа следующего месяца, следующего за расчетным, если иная периодичность не определена контрактом. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями, производить выплату заработной платы накануне этих дней.

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

7. Средний заработок за время трудового отпуска выплачивается не позднее, чем за два дня до начала отпуска (*статья 176 ТК 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.

Главный врач



Ю.К.Мазурич

Председатель профкома



Л.Н.Гусак

8. 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.

9. Заработная плата, выплаченная с задержками, превышающими один месяц, индексируется в соответствии с законодательством Республики Беларусь. Заработная плата, излишне выплаченная работнику, в том числе при неправильном применении закона, не может быть взыскана с работника, за исключением случаев счетной ошибки.

10. Производить установление окладов работникам организации в соответствии с действующими условиями оплаты труда работников здравоохранения (на основании положений Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»). В данном случае, равно как и во всех последующих пунктах настоящего коллективного договора, имеются ввиду действующие нормативные правовые акты, указанные в каждом конкретном пункте, а также иные акты законодательства, не указанные в коллективном договоре, но принятые в их развитие после вступления в силу настоящего договора, и (или) изменяющие, дополняющие, отменяющие их.

11. Производить при тарификации повышение тарифного оклада путём выплаты стимулирующих выплат (надбавок):

11.1. за стаж работы по специальности (в отрасли) в следующих размерах от базовой ставки:

- до 5 лет- 10 %,
- от 5 до 10 лет - 15%,
- от 10 до 15 лет - 20%,
- от 15 лет и выше - 30 %.

в связи с особым характером труда – в соответствии с постановлением Министерства Здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 53;

Надбавки за стаж работы устанавливаются работникам, занятым оказанием медицинской помощи сверх установленной для них продолжительности рабочего времени, работающим по совместительству с учётом объёма их работы.

Главный врач



Ю.К.Мазурич

Председатель профкома



Л.Н.Гусак

11.2. за контрактную форму найма в соответствии со ст. 261-2 ТК Республики Беларусь в размере не более 50 % оклада согласно заключённому контракту. Конкретный размер надбавки по контрактам устанавливается в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый год.

11.3. молодым специалистам, получившим высшее и среднее специальное образование (за исключением указанных в п. 11.4 коллективного договора), место работы которым предоставлено путём распределения, направления на работу в бюджетные организации, в течение 2 лет со дня заключения с ними трудового договора (контракта) – в размере 20 % оклада;

11.4. молодым специалистам, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающим по направлению учреждений образования (после прохождения интернатуры) в бюджетные организации в течение 2 лет со дня заключения с ними трудового договора (контракта) – в размере 30 % оклада;

11.5. выпускникам, получившим высшее образование, включённым в банки данных одарённой и талантливой молодёжи в размере 50 % оклада.

11.6. за особенности профессиональной деятельности устанавливается:

- водителям специальных легковых автомобилей в размере 20 % их окладов;

- фармацевтическим работникам со средним специальным фармацевтическим образованием – 40 % их окладов;

- работникам с высшим немедицинским образованием (психологам) – 50 % их окладов.

11.7. за специфику труда в сфере здравоохранения медицинским и фармацевтическим работникам (включая руководителей) в следующих размерах от оклада:

- не имеющим квалификационную категорию – 5 %;

- имеющим 2 квалификационную категорию – 15 %;

- имеющим 1 квалификационную категорию – 20 %;

- имеющим высшую квалификационную категорию – 30 %.

11.8. Надбавка за сложность и напряжённость работы, а также порядок и условия её снижения на основании различных показателей и (или) виновных действий, устанавливаются работникам в соответствии с нормами Положения об оплате труда (прилагается к настоящему коллективному договору), при этом сама надбавка не ограничена максимальным размером, который может пересматриваться руководителем учреждения здравоохранения в пределах средств, запланированных в бюджетной смете на оплату труда, как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения.

Главный врач
Председатель профкома



Ю.К.Мазурч
Л.Н.Гусак

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

12.1. за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов) за каждый час работы – 50 % часового оклада работника, занятого на работах в чрезвычайных ситуациях, а также медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь пациентам, нуждающимся в постоянном круглосуточном наблюдении (врач-психиатр-нарколог, медицинская сестра палатная (медицинский брат палатный); 35 % - иным работникам, не указанным в настоящем пункте (санитарка палатная (санитар палатный), сторож, кочегар).

12.2. за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника до 100 % оклада отсутствующего работника (по заявлению работника);

12.3. руководителям и специалистам, работающим в учреждении здравоохранения, расположенного в сельской местности - на 20 %.

12.4. за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест в следующих размерах: класс 3,1 – 0,03%, класс 3,2 – 0,04%, класс 3,3 – 0,05%, класс 3,4 – 0,06% базовой ставки за каждый час работы в этих условиях.

12.5. за реализацию организационно-распорядительной функции в следующих размерах:

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

до 2,75 включительно – 20 % базовой ставки;

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

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

12.6. за работу в государственные праздники, праздничные дни, согласно ст. 69 ТК Республики Беларусь – в размере 100 % часового оклада.

13. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании, и на основании протоколов комиссии по распределению премии и средств, выделенных на эти цели с учетом экономии фонда заработной платы

Главный врач

Ю.К.Мазурич

Председатель профкома

Л.Н.Гусак

14. Конкретный размер премии с учетом личного вклада работника определяется: для заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений и работников, не относящихся к структурным подразделениям - главным врачом по согласованию с профсоюзным комитетом, а для остальных работников - руководителем структурного подразделения по согласованию с профгруппоргом, с учётом предложений руководителя.

Плановые премии начисляются на должностной оклад работника за фактически отработанное время, как по основной должности, так и по должности, занимаемой на условиях совместительства (за исключением внешних совместителей).

15. Оказание материальной помощи осуществлять в соответствии с Положением о материальной помощи.

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

17. Производить направление работников в командировки и оплату командировочных расходов в соответствии с действующим законодательством (ст. 91 – ст. 93, ст. 95 ТК Республики Беларусь).

18. Индексацию заработной платы работников производить в соответствии с действующим законодательством (*статья 58 ТК Республики Беларусь*).

19. При увольнении работника выплачивать причитающуюся ему сумму в день увольнения. При невыплате по вине Нанимателя - за каждый день задержки выплачивать среднюю заработную плату (*статьи 77, 78 ТК Республики Беларусь*).

20. Применять к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, в качестве меры дисциплинарного взыскания, лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев (к стимулирующим выплатам, в соответствии со ст. 63 ТК Республики Беларусь, следует относить надбавки, премии, бонусы и иные выплаты, а к компенсирующим – доплаты в соответствии со ст. 62, 67, 69 и 70 ТК Республики Беларусь).

21. Привлекать профком к:

- участию в работе комиссии по установлению окладов работников, стимулирующих надбавок и компенсационных доплат;
- участию в работе аттестационной комиссии;
- участию в работе комиссии по премированию;
- участию в работе комиссии по распределению и использованию средств фонда материального поощрения.

Главный врач

Ю.К.Мазурич

Председатель профкома

Л.Н.Гусак

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.
- осуществлять контроль за состоянием трудовой дисциплины, обработкой рабочего времени.

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**Наниматель обязуется:**

1. 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;

2. Уведомлять профсоюзный комитет не менее чем за три месяца о ликвидации, реорганизации учреждения и смене собственника имущества (упразднении структурного подразделения), полной или частичной приостановке производства, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и интересов работников;

3. В случае, если экономическая необходимость заставит идти на сокращение, принять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение совместителей, выход на пенсию);
- сократить административно-управленческие расходы;
- не принимать новых работников;
- ограничить круг временных работников;
- предупреждать работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца;

Главный врач

Ю.К.Мазурич

Председатель профкома

Л.Н.Гусак

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

- расширить практику индивидуальных рабочих графиков (гибкий режим труда, сокращенный рабочий день, сокращенная рабочая неделя, раздел рабочего времени);

- предоставлять, по желанию работников, краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы;

- применять, как исключительную меру, перевод организации на режим неполного рабочего времени;

- в период срока предупреждения, предоставлять работнику один свободный день в неделю с сохранением заработной платы для решения вопросов о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей;

5. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42, кроме пункта 3, абзацев третьего, четвертого, шестого—восьмого пункта 7), а также по основаниям, предусмотренным п. п. 1 - 3 ст. 47 ТК Республики Беларусь, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым п. 7 ст. 42 ТК Республики Беларусь, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюза.

6. В случае сокращения численности (штата) работников кроме лиц предусмотренных законодательством (*статья 45 ТК Республики Беларусь*) предпочтение в оставлении на работе отдавать следующим категориям работников:

- лицам предпенсионного возраста (не более 5 лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

- семейным - при наличии двух и более иждивенцев;

- работникам в неполных семьях, воспитывающим несовершеннолетних детей, и иным лицам, в семье которых нет других трудоспособных членов семьи;

- работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы в данной организации (не менее 10 лет);

- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профзаболевание;

- женщинам, мужья которых призваны на действительную военную службу;

- работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учреждениях образования по направлению данной организации;

Главный врач

Ю.К.Мазурич

Председатель профкома

Л.Н.Гусак

лицам, избранным в состав профсоюзных органов;
- не допускать одновременного увольнения двух работников из одной семьи.

7. Работникам, получившим предупреждение о предстоящем их высвобождении в связи с сокращением численности (штата), гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками и в соответствии с действующим законодательством.

8. Не допускать, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 ТК Республики Беларусь, расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до пяти лет, одинокими матерями, имеющими детей в возрасте до четырнадцати лет (детей инвалидов до 18 лет). Увольнение указанных категорий женщин в случае полной ликвидации допускается с обязательным трудоустройством.

9. Предоставлять преимущественное право при приеме на работу, в случае появления вакансий, работникам, уволенным по сокращению численности или штата.

10. Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществлять в строгом соответствии с законодательством Республики Беларусь, в том числе в соответствии с положениями главы 18-1 ТК Республики Беларусь. При этом переводить работника, работающего по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, на контрактную форму найма только в связи с обоснованными производственными, организационными, экономическими причинами и с письменного согласия работника, или по личной инициативе работника согласно его письменного заявления.

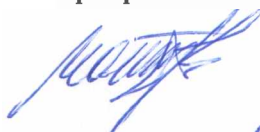
11. Определять с участием профкома перечни, категории работников, на которых не может быть распространена контрактная форма найма;

12. Письменно предупреждать работника о переводе на контракт не позднее, чем за один месяц. Одновременно с предупреждением о переводе работника на контракт вручать ему проект контракта.

13. Обсуждение содержания проекта контракта работника, являющегося членом профсоюза, производить с участием представителя профсоюзного комитета;

14. Устанавливать работникам при заключении контракта дополнительный поощрительный отпуск до пяти календарных дней и предусматривать повышение тарифной ставки (тарифного оклада) до 50 %;

Главный врач



Ю.К.Мазурич

Председатель профкома



Л.Н.Гусак

15. С согласия работника продлевать 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, а также в случаях, если они приступили к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет, если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок;

16. При переводе на контрактную форму найма, а также при продлении либо заключении нового контракта с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более двух лет, заключать с ним контракт, не менее чем до достижения указанного возраста.

17. Контракт заключается на срок не менее одного года и не более пяти лет (максимальный срок действия контракта). Конкретный срок действия контракта определяется по соглашению сторон.

Продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия осуществлять по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, в том числе требований санитарно-эпидемиологической безопасности, направленных на снижение рисков распространения инфекционных заболеваний в учреждении и сохранение здоровья сотрудников, в том числе в условиях пандемии (вакцинация и ревакцинация при отсутствии медицинских противопоказаний, контроль состояния здоровья, соблюдение правил личной гигиены, использование средств индивидуальной защиты, соблюдение мер социального дистанцирования и другие меры, препятствующие распространению инфекционных заболеваний) — на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника.

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон заключается новый контракт на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, в том числе требований санитарно-эпидемиологической безопасности, направленных на снижение рисков распространения инфекционных заболеваний в учреждении и сохранение здоровья сотрудников, в том числе в условиях пандемии

Главный врач

Председатель профкома



Ю.К.Мазурич

Л.Н.Гусак

(вакцинация и ревакцинация при отсутствии медицинских противопоказаний, контроль состояния здоровья, соблюдение правил личной гигиены, использование средств индивидуальной защиты, соблюдение мер социального дистанцирования и другие меры, препятствующие распространению инфекционных заболеваний) — на срок не менее трех лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года.

18. Продлевать срок контракта, истекающего в период временной нетрудоспособности на срок не менее чем до окончания временной нетрудоспособности;

19. Продлевать либо заключать новый контракт с лицами, достигшими общеустановленного пенсионного возраста до достижения совершеннолетия находящихся на иждивении детей, а также (или) до достижения возраста 23 лет детьми, обучающимися на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего или среднего специального образования. Продлевать контракт на срок не менее пяти лет – с матерью (отцом) в неполных семьях (одиноким матери, отцы, вдовы (вдовцы), разведенные – до достижения детьми (младшим из них) возраста 16 лет.

20. Расторгать досрочно контракт по требованию работника в случаях:

- его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работ (на основании медицинского заключения);
- необходимости ухода за больными членами семьи или инвалидом I группы по медицинскому заключению;
- перевода (направления) мужа или жены на работу либо для прохождения службы в другую местность, за исключением молодых специалистов;
- избрания на выборную должность;
- выхода на пенсию;
- зачисления на дневное обучение в учреждение, обеспечивающее получение высшего или среднего специального образования;
- добровольного поступления на военную службу по контракту;
- наступления беременности;
- в связи с наличием детей до 14 лет у женщины, воспитывающей ребёнка без отца, и у отца, воспитывающего ребёнка без матери.

21. Расторгать трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также расторгать досрочно контракт с работником только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом, а также настоящим Договором.

Главный врач



Ю.К.Мазурич

Председатель профкома



Л.Н.Гусак

22. Стороны контракта за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупреждают друг друга о решении продолжить или прекратить трудовые отношения. При увольнении работника по истечении срока контракта с нарушением срока предупреждения работника, наниматель выплачивает ему компенсацию в размере одной среднемесячной заработной платы.

23. С работниками, избранными в профсоюзные органы, заключать контракт на срок, установленный законодательством, но не менее чем до окончания их полномочий в этих органах.

24. При изменении существенных условий труда работников в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, согласно ст. 32 ТК Республики Беларусь предупреждать их письменно не позднее, чем за 1 месяц.

25. При досрочном расторжении контракта из-за невыполнения по вине нанимателя условий контракта работнику выплачивается компенсация за ухудшение правового положения в размере не менее трех среднемесячных заработных плат.

26. Запрещается отказывать женщинам в заключении трудового договора и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям – с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет). При отказе в заключении трудового договора, наниматель обязан письменно сообщить мотивы. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

27. С работниками, у которых супруг (супруга) проходит срочную военную службу по призыву, заключать (продлять) контракты на срок не менее чем до окончания срока службы.

28. С молодыми специалистами заключать контракты на срок свыше 2 лет только с их согласия (за исключением направленных по целевому направлению).

29. Работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, увольнять в связи с истечением срока трудового договора (п. 2 ч. 2 ст. 35 ТК Республики Беларусь) только с письменного согласия профкома. При этом за работником, потерявшим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, сохраняется место работы (должность) до восстановления трудоспособности или признания его в установленном порядке инвалидом.

27. Профком обязуется:

- осуществлять общественный контроль за соблюдением нанимателем законодательства Республики Беларусь о занятости;

- содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождаемых работников;

Главный врач

Председатель профкома

Ю.К.Мазурич
Л.Н.Гусак

- 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.

Примечание.

При рассмотрении на заседании профкома уведомления нанимателя о предстоящем увольнении работника или представления о даче согласия на его увольнение, в случаях, предусмотренных коллективным договором, в обязательном порядке приглашать заинтересованного работника и заслушивать его объяснения по рассматриваемому вопросу.

Постановление профкома о даче согласия на увольнение считать действительным в течение одного месяца.

РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Рабочее время, время отдыха работников устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными актами законодательства, а также положениями настоящего раздела Договора.

Глава 1. Рабочее время.

Наниматель обязуется:

1. Установить полную норму продолжительности рабочего времени не более **40 часов** в неделю (*статья 112 ТК Республики Беларусь*).

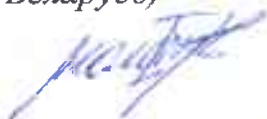
2. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда **35 часов** (*не более 35 часов, статья 113 ТК Республики Беларусь*) по условиям аттестации рабочих мест)

3. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю для отдельных категорий работников:

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет (*не более 35 часов, статья 114 ТК Республики Беларусь*)

- инвалидам 1 и 2 группы (*не более 35 часов, статья 114 ТК 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 ТК Республики Беларусь*)

Главный врач



Ю.К.Мазурич

Председатель профкома



Л.Н.Гусак

4. К работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, не допускаются:

- 1) беременные женщины;
- 2) работники моложе восемнадцати лет.

Инвалиды при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации инвалидов, а также женщины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия (*статья 117 ТК Республики Беларусь*).

5. Определить перечень работ, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, а также порядок и место приема пищи работниками, занятыми на этих работах (*статья 134 ТК Республики Беларусь*) (Приложение 5).

Глава 2. Трудовые и социальные отпуска.

1. Согласно статей 150 и 155 ТК Республики Беларусь предоставлять работникам следующие виды отпусков:

- трудовые отпуска:
- основной отпуск - не менее 24 календарных дней (*статья 155 ТК Республики Беларусь*);
- основной отпуск продолжительностью 30 календарных дней (Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 г. № 100), устанавливаемый для работников, признанных инвалидами и работников моложе 18 лет.

- дополнительные отпуска

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.

3. Предоставлять работникам трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год не ранее чем через 6 месяцев работы, за исключением случаев, предусмотренных законодательством (*статья 166 ТК Республики Беларусь*).

4. Предоставлять работникам, 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 6) (*статья 157 ТК Республики Беларусь*).

5. Часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающая 21 календарный день, по соглашению между работником и нанимателем может быть заменена денежной компенсацией.

Главный врач

Председатель профкома

Ю.К.Мазурич

Л.Н.Гусак

При разделении трудового отпуска на части по соглашению сторон одна из частей трудового отпуска или определенное количество дней из этой части могут быть заменены денежной компенсацией при условии использования работником за текущий рабочий год трудового отпуска общей продолжительностью не менее 21 календарного дня.

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 Республики Беларусь*)

6. Установленный режим рабочего времени доводить до ведома работников под роспись не позднее одного месяца до введения его в действие.

7. Утверждать разработанный график работ (сменности) по согласованию с профсоюзом.

8. Установить режим гибкого рабочего времени по индивидуальным или коллективным просьбам по согласованию с профкомом при условии, если это учитывает интересы организации и не приведет к осложнениям в работе организации (*статья 128 ТК Республики Беларусь*).

9. Предоставлять в обязательном порядке ежегодно трудовой отпуск работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными и (или) опасными условиями труда (*статья 170 ТК Республики Беларусь*).

10. Предоставлять работникам учреждения дополнительный отпуск без сохранения среднего заработка (ст. ст. 186, 189, 190 ТК Республики Беларусь):

а) до 3 календарных дней (без сохранения заработной платы):

- при организации похорон близких родственников (близкие родственники – родители, дети, усыновители, усыновленные/удочеренные, родные братья и сестры, супруг/супруга).

б) до 14 календарных дней (без сохранения заработной платы):

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

- отцу (отчиму) при рождении ребенка и воспитании его в семье одновременно в течение 6 месяцев после рождения ребёнка;

- ветеранам боевых действий на территории других государств;

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

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

Главный врач

Председатель профкома



Ю.К.Мазурич

Л.Н.Гусак

- инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь наступившей инвалидности с Чернобыльской катастрофой;

- лицам, принимавшим участие в 1986-1987 годах в работах по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в зоне эвакуации (отчуждения) или занятым в этот период на эксплуатации или других работах на указанной станции (в том числе временно направленным или командированным), включая военнослужащих и военнообязанных, призванных на специальные сборы и привлеченных к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий данной катастрофы;

- иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением;

в) до 40 календарных дней (без сохранения заработной платы):

- работникам, проходящим переподготовку в заочной (очно-заочной) форме обучения, на период сессии (этапа обучения), по письменному заявлению работников, при наличии справки из учреждения образования с указанием сроков обучения;

г) до 90 календарных дней (без сохранения заработной платы):

- по семейно-бытовым причинам, а также для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам;

11. Дополнительный отпуск присоединяется к основному отпуску продолжительностью 24 календарных дня, если иное не предусмотрено законодательством. При наличии у работника права на несколько дополнительных отпусков их продолжительность суммируется (*статья 162 ТК Республики Беларусь*).

12. Ежегодно составлять и согласовывать с профкомом графики отпусков на текущий год, при этом учитывая требования Трудового кодекса и иных законодательных актов о предоставлении отпусков отдельным категориям работников в летнее или другое удобное для них время либо в определенный период (*не позднее 5 января, статья 168 ТК Республики Беларусь*). Предоставлять трудовой отпуск не ранее чем через 6 месяцев отработки трудового периода.

13. Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен (*в случаях, указанных в пунктах 1-6 части первой статьи 171 ТК Республики Беларусь*).

14. Установить, что наниматель имеет право в связи с производственной необходимостью и с согласия работника отозвать работника из трудового отпуска.

Неиспользованную в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставить в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединить к отпуску за следующий рабочий год либо компенсировать в денежной форме. При этом не допускается отзыв из отпуска работников занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда.

Главный врач

Председатель профкома



Ю.К.Мазурич

Л.Н.Гусак

15. При предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части - при предоставлении наибольшей части отпуска) производить работнику единовременную выплату на оздоровление в размере, определяемом законодательством, трудовым договором, контрактом (*статья 182 ТК Республики Беларусь*).

16. По просьбе работника разделять трудовой отпуск на две и более части. При этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней (*статья 174 ТК Республики Беларусь*).

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ, ГАРАНТИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ

Дополнительно к действующим условиям оплаты труда при наличии собственных средств наниматель обязуется устанавливать для работников:

1. Вознаграждения, единовременные выплаты и материальную помощь в размере:

- сотрудникам, проработавшим в больнице не менее 10 лет к юбилейным датам в 50, 60, 70 лет, оказывать материальную помощь в размере 5 базовых величин.

- работающей молодёжи (до 31 года), врачам-интернам и учащимся колледжей, впервые вступающим в брак, а также при рождении ребенка (детей), оказывать материальную помощь в размере 5 базовых величин.

- в случае смерти близких родственников (отца, матери, супруги, детей) оказывать материальную помощь в размере 10 базовых величин.

- молодым специалистам, прибывшим на работу по направлению, оказывать материальную помощь в размере 3 базовых величин для первичного бытового обустройства.

- в связи с непредвиденными материальными затруднениями в связи со стихийными бедствиями, катастрофами и в других подобных случаях – оказывать материальную помощь в размере до 10 базовых величин;

- в связи с продолжительной болезнью (свыше 30 календарных дней, онкологические заболевания, сложное хирургическое вмешательство, дорогостоящее лечение на сумму свыше 30 базовых величин) – оказывать материальную помощь до 10 базовых величин.

Профком обязуется:

-сотрудникам, непрерывно отработавших в больнице 25 лет, ко дню медицинского работника поощрять ценным подарком и цветами, приобретёнными из средств профбюджета.

-оказывать материальную помощь (в денежной и натуральной формах) членам профсоюза, нуждающимся в дополнительной поддержке в связи с:

Главный врач

Ю.К.Мазурич

Председатель профкома

Л.Н.Гусак

чрезвычайными ситуациями (обстоятельствами) (стихийное бедствие, пожар, хищение имущества и т.п.) – до 3 базовых величин;

длительной болезнью (более 30 дней), дорогостоящим лечением, оплатой медицинского обслуживания в учреждениях здравоохранения, оказывающих платные медицинские услуги – до 3 базовых величин;

-детям членов профсоюза, идущим в первый класс, детям из многодетных, опекунских и неполных семей для подготовки к учебному году - 3 базовые величины на каждого ребёнка

в связи с рождением ребёнка – 2 базовые величины

возникновением других объективных обстоятельств, требующих материальной поддержки, и признанных профсоюзным комитетом обоснованными.

оказывать единовременную материальную помощь близким родственникам, супруге (супругу) в связи со смертью члена Белорусского профсоюза работников здравоохранения – 3 базовые величины и покупать ритуальный венок из средств профбюджета.

Дополнительные гарантии и компенсации женщинам, матерям и отцам, воспитывающим детей

- определение, в соответствии с медицинскими рекомендациями, рабочих мест и видов работ, на которые при необходимости могут переводиться беременные женщины (*статья 270 ТК Республики Беларусь*);

- 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.

Главный врач

Ю.К.Мазурич

Председатель профкома

Л.Н.Гусак

- 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. В коллективном договоре, ином локальном правовом акте может предусматриваться оплата при предоставлении указанного дня.

- право на вышеуказанные дополнительные свободные дни может быть использовано матерью (мачехой) или отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

- дополнительный свободный от работы день в неделю не предоставляется в ту неделю, в которую предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц (*статья 265 ТК Республики Беларусь*).

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Наниматель обязуется:

1. Для обеспечения здоровых и безопасных условий труда предусматривается План мероприятий по охране труда, разрабатываемый ежегодно в качестве приложения к коллективному договору (Приложение № 7).

2. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда, в соответствии с методикой проведения аттестации рабочих мест. Каждому работнику давать полную информацию о состоянии условий труда на его рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты.

3. Дооборудовать кабинет по охране труда.

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

5. Проводить за счет средств организации обучение по вопросам охраны труда руководителей, специалистов и работников, а в случаях, предусмотренных нормативными актами, стажировку по охране труда на рабочих местах.

6. Обеспечивать работников за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, при наличии достаточного финансирования (Приложение 10).

7. Бесплатно обеспечивать работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами согласно установленных норм (Приложение 8).

8. 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 9).

Главный врач

Председатель профкома



Ю.К.Мазурич

Л.Н.Гусак

9. Обеспечивать своевременное и организованное прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; работах, где определена необходимость в профессиональном отборе.

10. Обеспечить участие уполномоченного представителя профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. О каждом несчастном случае в течение суток информировать вышестоящие органы – УЗО, профсоюзы.

11. В случае гибели работника на работе, связанной с выполнением служебных обязанностей, по вине нанимателя, выплачивать семье погибшего, а также лицам, имеющим на это право, кроме установленной законодательством компенсации, единовременное пособие в размере не менее 10 среднегодовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, в размере 1 среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности.

12. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда по графику (согласованному с профсоюзным комитетом) не менее 2 часов в неделю для осуществления ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать их от работы на время обучения с сохранением за эти периоды среднего заработка.

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

14. Соблюдать сроки оформления документов на льготную пенсию за выслугу лет и по Списку № 2.

15. Не допускать к работе с повышенной опасностью работников без специального доступа.

16. Обеспечивать соблюдение мер противопожарной безопасности.

17. Обязать работника оказывать содействие и сотрудничать с работодателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно сообщать непосредственному руководителю о несчастном случае, произошедшем на производстве, а также о случаях, которые создают угрозу здоровью или жизни для него и окружающих людей.

18. Работникам, получившим трудовое увечье на производстве или профессиональное заболевание, при расторжении трудового договора по инициативе Нанимателя по любым основаниям, кроме как за виновные действия, выплачивать выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка.

Главный врач

Ю.К.Мазурич

Председатель профкома

Л.Н.Гусак

Профком обязуется:

1. Отстаивать права работников на здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям санитарно-гигиенических норм и правил.
2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, созданием соответствующих производственных и санитарно-бытовых условий, обеспечением работающих спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной и коллективной защиты и вносить соответствующие предложения руководителю.
3. Оказывать совместно с вышестоящими профсоюзными органами бесплатную правовую помощь работникам по вопросам законодательства об охране труда, возмещения вреда и других выплат, связанных с несчастным случаем на производстве и профзаболеванием.
4. Принимать участие в организации и проведении смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда.
5. Организовать обучение и работу общественных инспекторов по охране труда и общественной комиссии по охране труда профкома.
6. Предусмотреть меры морального и материального поощрения общественных инспекторов по охране труда за активную работу по проведению общественного контроля из средств профбюджета.
7. Периодически с участием представителя нанимателя рассматривать на своих заседаниях вопросы, касающиеся состояния условий и охраны труда;
8. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении причин и их устранении.
9. Принимать участие в работе комиссии по назначению пособий по временной нетрудоспособности, расследовании обстоятельств травм в быту, рассмотрении вопросов оказания материальной помощи.

ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО. ПОСТАНОВКА НА УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ

Наниматель обязуется осуществлять постановку на очередь нуждающихся в улучшении жилищных условий для обеспечения жильем, и распределение жилой площади производить совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с действующими законодательными актами.

Главный врач



Ю.К.Мазурич

Председатель профкома



Л.Н.Гусак

ВОПРОСЫ БЫТА**Наниматель и Профком обязуются:**

1. Оборудовать в подразделениях комнаты отдыха и приема пищи с нагревательными приборами, холодильником, необходимым инвентарем.
2. Своевременно подготовить здания, помещения, дворы и территорию к работе в осенне-зимних условиях, обеспечив тем самым снижение трудопотерь по временной нетрудоспособности.

**МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА
И САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ
ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ.**

Наниматель обязуется:

1. Систематически анализировать заболеваемость работников с временной и стойкой утратой трудоспособности. Разработать и утвердить план мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма.
2. Обеспечивать проведение профилактических медицинских осмотров сотрудникам, занятым на ежедневной работе, путем предоставления 1 дня в течение года для прохождения медицинского осмотра с сохранением среднего дневного заработка (ст. 103, ст. 228 ТК Республики Беларусь).

Совместно с Профкомом:

1. Организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению.
2. Осуществлять частичную оплату стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря в размере 2-ух базовых величин из средств профсоюзного бюджета.
3. Осуществлять возмещение полной или частичной стоимости понесенных расходов на оплату стоимости путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения (санатории, дома отдыха) – до 3 базовых величин;
4. Распределение путевок на лечение производить в соответствии с заключением лечащих врачей.
5. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

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:

Главный врач

Ю.К.Мазурич

Председатель профкома

Л.Н.Гусак

Наниматель обязуется:

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

2. Обеспечить в больнице шефство над молодыми специалистами высококвалифицированными кадрами.

3. Молодых специалистов, прибывших на работу в больницу, обеспечивать общежитием.

4. Оказывать единовременную материальную помощь молодым специалистам, прибывшим на работу по направлению, в размере 3-х базовых величин для первичного бытового обустройства.

Профком обязуется:

1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательных норм по:

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

- охране труда и режиму рабочего времени молодежи;

- улучшению жилищных условий молодежи.

2. Добиваться сохранения и укрепления базы досуга, отдыха и оздоровления молодежи и детей работников организации.

Наниматель и Профком обязуются:

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

2. не допускать увольнения по сокращению штата женщин, мужа которых призваны на действительную воинскую службу, и которые имеют детей.

3. Проводить творческие вечера «Посвящение в профессию», смотр конкурс «Лучший по профессии», используя на эти цели средства из профсоюзного бюджета.

4. Выделять средства из профсоюзного бюджета на проведение физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы в виде единовременных выплат.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА БЫВШИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Вести учет воинов-интернационалистов, участников ликвидаций аварии на ЧАЭС.

2. Приглашать неработающих пенсионеров на проводимые в больнице мероприятия.

Главный врач

Ю.К.Мазурич

Председатель профкома

Л.Н.Гусак

КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

Наниматель обязуется:

1. Для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий выделять автотранспорт бесплатно.
2. Предоставлять в бесплатное пользование помещения для занятий коллективов художественной самодеятельности, спортивных секций и кружков.
3. Организовать лекции по применению общедоступных методов и средств, способствующих сохранению здоровья и продлению жизни.
4. Отчислять денежные средства профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних ёлок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной культуры и на иные социально-значимые цели в размере не менее 0,15% от фонда заработной платы (за счёт собственных средств).

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Наниматель обязуется:

1. Соблюдать права профсоюзов в соответствии с Законом Республики Беларусь "О профессиональных союзах", содействовать их деятельности предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещение с отоплением, освещением, необходимым оборудованием и средствами связи.
2. Обеспечивать организацию безналичной системой удержания из заработной платы работников (членов профсоюза) по их письменному заявлению профсоюзных взносов и перечислять их на счет профкома и вышестоящего профоргана.
3. Предоставлять профкому информацию, необходимую для реализации его полномочий по защите трудовых прав и социально-экономических интересов работников.
4. Не допускать увольнения по своей инициативе лиц, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы без предварительного соглашения профсоюзного комитета членами которого они являются, а работников избранных руководителями профсоюзных органов и не освобожденных от работы – только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Главный врач



Ю.К.Мазурич

Председатель профкома



Л.Н.Гусак

5. Заключать контракты и продлевать срок их действия с работниками, избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденными от работы, на срок не менее срока их полномочий по выборной должности.

6. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, без предварительного согласия профсоюзного комитета.

7. Не допускать привлечения к дисциплинарной ответственности (за исключением случаев вызванных виновными действиями) общественных инспекторов по охране труда, а также работников уполномоченных профсоюзом на участие в создаваемых в организациях комиссиях, без предварительного согласия профсоюзного комитета.

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

9. Членам профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, предоставлять свободное от работы время с сохранением среднего заработка на период их краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на профсоюзных съездах, конференциях, пленумах.

10. Не допускать увольнения работника в течение 2-х лет после окончания его выборных полномочий за исключением случаев ликвидации организации или совершения им виновных действий.

11. Рассматривать предложения профсоюзного комитета по привлечению к ответственности должностных лиц, виновных в невыполнении положений настоящего коллективного договора, и информировать трудовой коллектив и профсоюзный комитет о принятых мерах.

12. За выполнение общественной нагрузки неосвобожденным от основной работы профсоюзным активам, из средств профсоюзного бюджета могут производиться выплаты, вознаграждения, являющиеся оплатой за работу, не связанную с выполнением трудовых обязанностей по месту основной работы.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Ответственность Сторон за неисполнение (нарушение) условий Договора:

Наниматель:

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

2. Знакомит всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора, изменениями и дополнениями, внесенными в него;

Главный врач

Ю.К.Мазурич

Председатель профкома

Л.Н.Гусак

3. Обязуется в недельный 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.

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

- лишения надбавок к должностным окладам, премий и других персональных выплат;
- привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством (*статья 198 ТК Республики Беларусь*).

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

6. **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.

7. 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,.

8. За односторонний отказ от ведения коллективных переговоров должностное лицо нанимателя может быть привлечено к административной ответственности в установленном законодательством порядке.

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

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

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

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

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

Главный врач

Ю.К.Мазурич

Председатель профкома

Л.Н.Гусак

3. Ежеквартально, не позднее 20 числа, следующего за отчетным кварталом месяца, рассматривать ход выполнения Договора на расширенных заседаниях Профкома с участием Нанимателя.

4. Итоги выполнения коллективного договора за полугодие и за год рассматривать на собрании (конференции).

ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Для разрешения коллективного трудового спора

Наниматель и Профком обязуются:

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

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

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

4. Порядок формирования и работы примирительной комиссии осуществлять в соответствии с действующим законодательством.

Коллективный договор подписан «17» января 2022 г.

Главный врач
УЗ «БОПБ «Могилёвцы»
Ю.К.Мазурич



Председатель профсоюзного комитета
УЗ «БОПБ «Могилёвцы»
Л.Н.Гусак

