

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Представитель нанимателя – главный
врач учреждения «ГОКОД»

_____ Д.М.Лось
« ____ » _____ 2022 г.

Представитель работников –
председатель профсоюзного
комитета учреждения «ГОКОД»

_____ В.В.Казаков
« ____ » _____ 2022 г.

УЧРЕЖДЕНИЕ «ГОМЕЛЬСКИЙ ОБЛАСТНОЙ КЛИНИЧЕСКИЙ
ОНКОЛОГИЧЕСКИЙ ДИСПАНСЕР»

на период с « ____ » _____ 2022 г.
по « ____ » _____ 2025 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|---|-----------|
| ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ..... | 3 |
| ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РАБОТА | 7 |
| ОПЛАТА ТРУДА | 9 |
| РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА..... | 21 |
| ОХРАНА ТРУДА..... | 29 |
| ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ..... | 34 |
| ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ..... | 40 |
| ВОПРОСЫ БЫТА..... | 41 |
| МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА И САНАТОРНО- КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ | 42 |
| СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ..... | 41 |
| СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ, ВЕТЕРАНОВ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ, ПЕНСИОНЕРОВ, ИНВАЛИДОВ | 44 |
| КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА | 45 |
| ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ УЧАСТНИКАМ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ..... | 46 |
| ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА | 47 |
| ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ..... | 50 |

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем Договор) заключен между учреждением «Гомельский областной клинический онкологический диспансер» (в дальнейшем Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя **Лося Дмитрия Михайловича**, главного врача учреждения «Гомельский областной клинический онкологический диспансер» и работниками учреждения «Гомельский областной клинический онкологический диспансер» (в дальнейшем – учреждение), от имени которых выступает профсоюзный комитет (в дальнейшем Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя Профкома **Казакова Владимира Валерьевича**.

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

3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, условий высвобождения, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, компенсаций, льгот, преимуществ отдельных категорий работников организации и другим вопросам, согласно содержанию настоящего Договора.

4. 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, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

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

6. Нормы и положения Генерального, отраслевого (тарифного) и местного соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (в дальнейшем – Сторонами).

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

Генеральное соглашение является основой для отраслевого (тарифного) и местного соглашений, настоящего Договора.

7. Настоящий Договор вступает в силу с «__» _____ 2022 года (момента подписания) и действует до заключения нового Договора, но не более 3 лет (ст. 367 ТК).

8. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению Сторон в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) для его заключения, оформляются протоколом и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

9. Стороны признают, что настоящий коллективный договор, на весь период действия, имеет в учреждении для всех его структурных подразделений и служб, всех работников нормативно-обязательную силу; при образовании в составе учреждения новых структурных подразделений на них распространяется действие договора. Условия настоящего Договора распространяются на Нанимателя, всех работников учреждения, от имени которых он заключен, освобожденных профсоюзных работников.

10. Договор распространяется на Нанимателя (руководителя организации) и работников, от имени которых заключен.

11. Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников. При этом от работников не требуется соответствующее заявление. Положения Договора, предусматривающие дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии, компенсации, выплаты социального характера, распространяются на работников, от имени которых Договор не заключался (вновь принятых работников, работников, не являющихся членами профсоюза, а также утративших профсоюзное членство и др.), при условии, что такие работники выразят письменное согласие, а Стороны примут решение о распространении на них действия таких положений Договора.

Согласие работника оформляется в письменном виде в произвольной форме и направляется каждой Стороне. Стороны Договора по результатам рассмотрения такого обращения принимают самостоятельно либо совместно решение о согласии (несогласии) на распространение действия положений Договора на работника. Решение каждой из Сторон либо их совместное решение должно быть оформлено документально (протокол заседания профкома, решение Нанимателя либо совместное решение Сторон).

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

12. Стороны обязуются:

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

11.1.1. равноправия Сторон;

11.1.2. соблюдения норм законодательства;

11.1.3. полномочности принятия обязательств;

11.1.4. добровольности принятия обязательств;

11.1.5. учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

11.1.6. обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

11.1.7. отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;

11.1.8. взаимного информирования Сторон об изменении ситуации;

11.1.9. предотвращения возможных конфликтов и решения всех спорных вопросов на основе взаимного доверия и убеждения.

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

от Нанимателя:

Силивонец Ю.В. – заместитель главного врача по медицинской части;

Костерова А.В. – начальник отдела кадров;

Баранова Н.Л. – главный бухгалтер;

Сыч И.В. – начальник планово-экономического отдела;

Костина М.А. – юрисконсульт;

от Профкома:

Казаков В.В. – врач-анестезиолог-реаниматолог отделения анестезиологии и реанимации, председатель профкома;

Шевченко Г.Н. – врач-онколог-хирург (заведующий) онкологического гинекологического отделения;

Лазарева Н.Ф. – врач-онколог-хирург онкологического отделения опухолей головы и шеи;

Кудряшов В.А. – врач-онколог-хирург (заведующий) онкологического абдоминального отделения;

Леонков А.Л. – врач-онколог-хирург (заведующий) онкологического маммологического отделения.

11.3. В одностороннем порядке не прекращать коллективные переговоры.

11.4. Проводить не менее 2-х раз в год массовые проверки выполнения Договора.

11.5. Исполнение Договора рассматривать на расширенном заседании Профкома и Нанимателя, на конференции трудового коллектива.

11.6. Не прекращать действие настоящего Договора при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации учреждения или профсоюза в период действия данного Договора его выполнение гарантируют правопреемники.

11.7. В случае преобразования учреждения, по его окончании в течение трех месяцев заключить новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

11.8. Стороны обязуются разъяснять положения настоящего Договора работникам, содействовать его реализации.

12. Наниматель обязуется:

12.1. зарегистрировать подписанный договор в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя (ст.370 ТК);

12.2. регистрировать внесенные в настоящий Договор изменения и дополнения в таком же порядке;

12.3. размножить текст Договора по количеству структурных подразделений учреждения и ознакомить с ним работающих, на которых он распространяется в течение семи дней после его подписания;

13. Профком обязуется защищать интересы трудового коллектива по всем вопросам, затронутым в коллективном договоре, в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

14. Работники учреждения, не являющиеся членами профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, представляемых Профкомом.

15. Работники учреждения, не являющиеся членами профсоюза, обязаны обратиться с заявлением к нанимателю о распространении на него коллективного договора в целом. Наниматель, приняв решение, передает заявление на рассмотрение Профкома, который вносит данный вопрос на очередное заседание. При принятии Профкомом решения

распространять коллективный договор на работника (не члена профсоюза), на заявлении проставляется резолюция «Распространять коллективный договор на ФИО, дата, подпись, № протокола заседания Профкома» с приложением выписки из протокола.

16. В случае утраты работником профсоюзного членства в период действия коллективного договора, дальнейшее распространение на него положений коллективного договора будет осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных для работников, от имени которых от не заключался.

ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РАБОТА

1. Наниматель обязуется:

Ежемесячно информировать трудовой коллектив, Профком о выполнении плановых показателей работы учреждения, финансовом положении, по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическом развитии учреждения;

1.1. Создавать условия для учебы врачей, среднего медперсонала, инженерно-технических работников на обучающих курсах, семинарах конференциях и др., с целью повышения квалификации работников и последующей аттестации на квалификационную категорию;

1.2. постоянно совершенствовать организацию управления, создавать условия для рационального использования рабочего времени;

1.3. обеспечивать правильную расстановку и использование кадров, четкую регламентацию прав и обязанностей работников по разработанным должностным и рабочим инструкциям;

1.4. обеспечить материальную и моральную заинтересованность работников, выплачивать вознаграждения за внедренное и рационализаторское предложение в соответствии с действующим законодательством.

2. Наниматель и Профком проводят семинары, учебу, информационно-разъяснительную работу для работников по правовым вопросам, прежде всего по изучению и применению ТК, норм настоящего коллективного договора и других актов законодательства о труде.

3. Профком в соответствии со своими полномочиями обязуется проводить разъяснительную работу, а работники:

3.1. выполнять установленные объемы работ и услуг с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов;

3.2. строго соблюдать производственную, трудовую, исполнительскую, технологическую дисциплину, бережно относиться к имуществу учреждения;

3.3. выполнять правила охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и санитарии.

ОПЛАТА ТРУДА

Наниматель обязуется:

1. Вопросы установления и изменения форм, систем и размеров заработной платы, материального стимулирования, выплаты вознаграждений, материальной помощи, как за счет бюджета, так и за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности, решать по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Устанавливать тарифные разряды по должностям (кратные размеры базовой ставки по профессиям), оклады в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2019 № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

3. 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.

4. Обеспечить полноту и первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами.

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

6. Выплату заработной платы производить не менее двух раз в месяц в следующие сроки: за первую половину текущего месяца – 23 числа и окончательный расчет за предыдущий месяц – 8 числа. Если день выдачи заработной платы совпадает с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями, то выдавать заработную плату накануне их.

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

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, утвержденного Правительством Республики Беларусь.

9. Оплату труда водителей автомобилей за время выполнения работы по ремонту и техническому обслуживанию автомобилей в свое рабочее время производить по условиям, установленным для водителей автомобилей.

10. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений бюджетных организаций, а также заместителей руководителей с производной должностью «главный» устанавливать до 3 процентов ниже окладов, установленных соответствующим руководителям.

11. Производить установление окладов работникам в соответствии с действующими условиями оплаты труда.

12. Продолжительность работы по оказанию медицинской помощи, выполняемой медицинскими работниками (в том числе санитарками) сверх продолжительности рабочего времени по основной работе, установить в пределах 900 часов в год, а в исключительных случаях в 2022 году до 1800 часов в год. Организацию труда осуществлять с учетом норм постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 2 июля 2014 года № 52 «О некоторых вопросах организации труда медицинских работников». Оплату работы осуществлять на основании табеля использования рабочего времени за фактически отработанное время.

13. **Производить компенсирующие выплаты – доплаты** (на основании постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 № 52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельностью», постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций», постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13).

13.1. за реализацию организационно-распорядительной функции:

- врачам-специалистам, провизорам-специалистам, являющимся руководителями структурных подразделений в зависимости от числа врачебных должностей в подразделении:

До 2,75 включительно, – 20 процентов базовой ставки;

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

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

От 12 и выше, – 35 процентов базовой ставки;

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

базы интернатуры при численности врачей-интернов, провизоров-интернов:

от 11 до 20 человек включительно – 75 процентов базовой ставки;

от 21 до 30 человек включительно – 85 процентов базовой ставки;

от 31 до 40 человек включительно – 115 процентов базовой ставки;

свыше 40 человек – 130 процентов базовой ставки;

врачей-интернов, провизоров-интернов при численности:

До 4 человек включительно - 45 процентов базовой ставки;

От 5 до 7 человек включительно – 85 процентов базовой ставки;

От 8 до 10 человек включительно – 130 процентов базовой ставки;

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

13.2. за выполнение функции главного специалиста, главным специалистам главных управлений по здравоохранению Гомельского областного исполнительного комитета – 30 процентов базовой ставки.

13.3. за особый характер труда, медицинским работникам, включая руководителей, руководителей структурных подразделений, старших медицинских сестер (фельдшеров), а также других работников, обслуживающих пациентов.

Под обслуживанием пациентов понимается выполнение работниками (санитарками, сестрами-хозяйками, инженерами, техниками, рабочими всех специальностей и др.) своих должностных обязанностей по обеспечению оказания медицинской помощи и функционирования бюджетных организаций (структурных подразделений) в зоне воздействия вредных факторов и (или) сопровождающееся контактом с пациентами, их биологическими материалами, продуктами жизнедеятельности.

Работникам, которым установлена доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (перечень рабочих мест по профессиям и должностям устанавливается приказом главного врача), доплата за особый характер труда не устанавливается.

Доплаты за особый характер труда, устанавливаемые работнику по нескольким основаниям, суммируются.

Конкретные размеры доплат за особый характер труда указаны в Перечне (приложение № 1), утвержденным главным врачом и согласованным с профсоюзной организацией.

Доплата за особый характер труда может устанавливаться в следующих размерах от базовой ставки:

1.) работникам структурных подразделений, кабинетов, палат, групп: лучевой диагностики, лучевой терапии, рентгеновские, радиологические, изотопные, лучевой безопасности и дозиметрии патологоанатомические, для лежачих пациентов – от 10 до 30 процентов базовой ставки включительно;

анестезиологии и реанимации, химиотерапевтические, хирургические всех профилей (за исключением хирургических гнойных), операционный блок, эндоскопическое, ультразвуковой диагностики, процедурные, перевязочные, центральное стерилизационное, отпуск массажа – от 5 до 20 процентов базовой ставки включительно;

2.) работникам лабораторий (в том числе клинико-диагностических): выполняющим серологические исследования – от 10 до 30 процентов базовой ставки включительно;

выполняющим клинические исследования; клинико-диагностические исследования; цитоморфологические исследования; цитологические исследования – от 5 до 20 процентов базовой ставки включительно;

работающим с живыми возбудителями инфекционных заболеваний 1–4 групп патогенности – от 5 до 20 процентов базовой ставки включительно;

3.) работникам бюджетных организаций (структурных подразделений):

врачу-онкологу, врачу-онкологу-хирургу, врачу – радиационному онкологу, врачу-психотерапевту, медицинской сестре, работающей с врачом-психотерапевтом – от 10 до 30 процентов базовой ставки включительно;

медицинскому дезинфектору - от 5 до 20 процентов базовой ставки включительно;

4) работникам аптек бюджетных организаций, в которых производится приготовление, контроль качества, отпуск и расфасовка лекарственных средств, реактивов (растворов) – от 5 до 20 процентов базовой ставки включительно.

5.) работникам бюджетных организаций, структурных подразделений, кабинетов, палат, групп, привлекаемых для оказания медицинской помощи (в том числе экстренной) пациентам:

с вирусом иммунодефицита человека/синдромом приобретенного иммунного дефицита – из расчета 2 процента за каждый час работы, но не более 35 процентов базовой ставки в месяц;

страдающими инфекционными, онкологическими заболеваниями – от 5 до 20 процентов базовой ставки включительно;

страдающими хирургическими гнойными осложнениями – от 10 до 30 процентов базовой ставки включительно;

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

60 процентов – медицинским работникам, осуществляющим экстренную и неотложную скорую медицинскую помощь (отделение анестезиологии и реанимации, операционный блок, врачи-онкологи-хирурги (для оказания экстренной медицинской помощи));

50 процентов – медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь пациентам, нуждающимся в постоянном круглосуточном наблюдении;

35 процентов – иным работникам, не указанным в абзацах втором и третьем настоящего пункта.

13.5. за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зон обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией:

- в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по должности служащего (профессии рабочего), по которой производится совмещение, расширение зон обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности. Конкретный размер доплаты устанавливается приказом главного врача.

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

13.6. за каждый час работы в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время – в размере часового оклада работника (постановление Совета министров Республики Беларусь от 16.06.2014

№ 583 «Об установлении размера доплаты за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни»).

13.7. за работу с вредными и (или) опасными условиями труда согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 14.06.2014 №575 «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда».

13.8. ежемесячная доплата к заработной плате в размере не менее суммы взносов на профессиональное пенсионное страхования, причитающихся к уплате в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь (Указ Президента Республики Беларусь от 25.09.2013 № 441 «О некоторых вопросах профессионального страхования и пенсионного обеспечения») производится на основании письменного заявления работника.

13.9. базовая доплата - определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленной в Республике Беларусь, и суммой размеров оклада, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки в соответствии с абзацем третьим пункта 3 части первой статьи 261² ТК (далее – надбавка за работу по контракту) работника. Установление базовой доплаты производится в рамках трудового договора (контракта) по основной должности служащего (профессии рабочего). При работе на условиях совместительства (кроме внешних совместителей) и при работе сверх продолжительности рабочего времени по основной работе базовая доплата не устанавливается. При увеличении размеров оклада работника, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за работу по контракту и соответствующего уменьшения размера базовой доплаты работнику, соразмерное увеличение надбавки за сложность и напряженность работы производится с учетом личного вклада работника в повышение эффективности деятельности учреждения.

14. Производить стимулирующие выплаты – надбавки.

Одному работнику стимулирующие выплаты могут устанавливаться по двум и более основаниям.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам как по основной должности, так и по должности, занимаемой работником на условиях совместительства, а также при работе сверх установленной продолжительности рабочего времени.

14.1. за стаж работы, от базовой ставки при стаже работы:

до 5 лет – 10 процентов,

от 5 до 10 лет – 15 процентов,

от 10 до 15 лет – 20 процентов,
от 15 лет и выше– 30 процентов,

Для целей исчисления надбавки за стаж работы в бюджетных организациях в стаж работы засчитываются следующие периоды работы (службы) с 19 сентября 1991 г.:

в бюджетных организациях Республики Беларусь независимо от их ведомственной подчиненности;

в государственных органах Республики Беларусь, а также в подразделениях, созданных государственными органами;

в Палате представителей и Совете Республики Национального собрания Республики Беларусь, а также в качестве депутатов, осуществляющих свои полномочия на профессиональной основе в местных Советах депутатов всех территориальных уровней;

в международных организациях и учреждениях по направлению государственных органов Республики Беларусь;

в исполнительных органах Содружества Независимых Государств, органах Сообщества Беларуси и России, Союза Беларуси и России, Союзного государства и их аппаратах, расположенных на территории Республики Беларусь;

в организациях Республики Беларусь, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, независимо от их ведомственной подчиненности;

военной службы (службы) в Вооруженных Силах, других войсках, воинских формированиях и военизированных организациях Республики Беларусь;

альтернативной службы.

14.2. за контрактную форму найма не ниже 10 процентов и предоставление не менее 1 календарного дня отпуска при заключении контрактной формы найма на работу (абзац второй пункта 3 части первой статьи 261² ТК, пункт 32.31 Соглашения между главным управлением здравоохранения Гомельского областного исполнительного комитета и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников здравоохранения на 2020-2023 годы). Повышение оклада молодым специалистам, получившим высшее и среднее специальное образование установить не менее 15 процентов.

Возможен ежегодный пересмотр размера повышения контрактной надбавки, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

14.3. за контракт в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате аварии на Чернобыльской АЭС:

- медицинским и фармацевтическим работникам, направлять на эти цели ассигнования в соответствии с действующим законодательством.

14.4. за применение (участие в применении) новых, сложных и уникальных методов оказания медицинской помощи– от 5% до 135% включительно (постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 № 52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельностью»);

14.5. за специфику работы в сфере здравоохранения (одному работнику надбавки за специфику работы в сфере здравоохранения могут устанавливаться по двум и более основаниям):

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

не имеющим квалификационной категории – 5 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию – 15 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию – 20 процентов;

имеющим высшую квалификационную категорию – 30 процентов;

2) врачам-специалистам и медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием, оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях – 50 процентов оклада;

3) врачам-специалистам, должности которых относятся к хирургическому профилю специальности:

оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях – 25 процентов оклада;

оказывающим медицинскую помощь в стационарных условиях, в том числе в патологоанатомическом отделении – 40 процентов оклада;

4) врачам-интернам, провизорам-интернам – 25 процентов оклада;

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

14.6. молодым специалистам

- выпускникам, получившим высшее и среднее специальное образование (за исключением поименованных в абзаце 2 настоящего пункта), место работы которым предоставлено путем распределения, направления на работу в бюджетные организации, – в размере 20 процентов оклада;

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

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

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

14.7. за особенности профессиональной деятельности

1) специалистам, обслуживающим и эксплуатирующим сложные медицинские электроустановки и компьютерные системы для планирования, проведения и контроля сеансов лучевой терапии и осуществляющим метрологический контроль радиотерапевтических аппаратов и средств измерений, используемых в медицинской радиологии - в размере 40 процентов оклада;

2) инженерам, ведущим инженерам за проведение контроля дозиметрических параметров радиотерапевтических аппаратов и иных источников ионизирующих излучений, обслуживание и эксплуатацию медицинского диагностического оборудования для лучевой диагностики, аппаратов и компьютерных систем для планирования, реализации и обеспечения гарантии качества лучевой терапии – в размере 80 процентов оклада;

3) водителям специальных автомобилей, функциональным назначением которых являются обеспечение оказания медицинской помощи – в размере 20 процентов оклада;

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

среднее специальное фармацевтическое образование, – в размере 40 процентов оклада;

14.8. за сложность и напряженность работы – устанавливается в зависимости от личного вклада работника в повышение эффективности деятельности бюджетной организации.

Надбавка устанавливается руководителям, специалистам и другим служащим в зависимости от уровня сложности, напряженности и

интенсивности труда указанных работников, нагрузки, качества и объема выполняемых работ. При определении размера надбавки также учитываются высокие профессиональные достижения в работе, уровень знаний и опыта, необходимый для осуществления должностных обязанностей, выполнение особо важных (срочных) работ, требующих высокого уровня подготовки.

Надбавка устанавливается с учетом результатов работы за текущий месяц приказом руководителя учреждения (при необходимости по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений).

По решению руководителя учреждения надбавка может не устанавливаться;

Уменьшение (отмена) надбавки производится приказом главного врача (при необходимости на основании докладной записки руководителя соответствующего структурного подразделения);

14.9. за обеспечение показателей деятельности бюджетной организации устанавливается главному врачу Гомельским областным исполнительным комитетом в размере до 200 процентов оклада включительно;

14.10. за ученую степень доктора и кандидата наук – соответственно 0,69 и 0,35, за ученые звания профессора и доцента соответственно 0,46 и 0,23 кратных базовой ставке. Надбавка устанавливается приказом главного врача (Указ президента Республики Беларусь от 25.09.2007 № 450 «Об установлении надбавок за ученые степени и звания»).

14.11. ежемесячное премирование работников учреждения в соответствии с Положением о премировании (Приложение № 2). На премирование работников учреждения направлять 20 % от суммы окладов работников и экономию фонда оплаты труда.

15. Оказание материальной помощи осуществлять в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения, в связи с непредвиденными материальными затруднениями. На оказание материальной помощи предусматривать средства в 1,0 размере среднемесячной суммы окладов работников (Приложение № 3).

16. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление согласно положению «О размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения «Гомельский областной клинический онкологический диспансер» (Приложение № 4).

17. Направлять в установленном порядке внебюджетные средства в части сумм, превышения доходов над расходами, остающиеся в распоряжении учреждения, на дополнительные выплаты стимулирующего характера (Приложение № 5).

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

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

20. Индексацию заработной платы работников производить в соответствии с действующим законодательством (статья 58 ТК).

21. Производить оплату простоя по независящим от работника причинам в размере не менее 2/3 тарифной ставки (статья 71 ТК).

22. При увольнении работника выплачивать причитающуюся ему сумму не позднее дня увольнения.

23. Средний заработок за время трудового отпуска выплачивать не позднее, чем за два дня до начала отпуска (статья 176 ТК).

24. Направлять в установленном порядке на заработную плату средства, полученные в результате осуществления мероприятий по оптимизации штатной численности работников и коечного фонда, а также эффективной организации оказания медицинской помощи (при условии обеспечения необходимых условий функционирования и развития учреждения).

25. 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.

26. 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 выплаты стимулирующего характера.

27. Привлекать Профком к участию:

в работе комиссии по составлению списков окладов;

в работе аттестационной комиссии;

в работе комиссии по распределению стимулирующих надбавок и материальной помощи;

в пересмотре и установлению норм труда работникам (статья 87 ТК);

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

28. осуществлять направление работников учреждения для участия в спортивно-массовых мероприятиях в соответствии с Положением о порядке проведения на территории Республики Беларусь спортивно-массовых мероприятий, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.09.2014 № 903.

Профком обязуется:

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

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

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

РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

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

1. Наниматель обязуется:

1.1. Установить полную норму продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю (ст. 112 ТК) для работников с нормальными условиями труда;

1.2. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени 38,5 часов в неделю (ст. 114 ТК);

1.3. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не более 30, 35 в неделю часов в соответствии с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда (статья 113 ТК);

1.4. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю для отдельных категорий работников (статья 114 ТК):

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

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

инвалидам I и II группы - не более 35 часов в неделю. 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);

1.5. Не допускать к работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, беременных женщин и работников моложе восемнадцати лет (статья 117 ТК);

1.6. 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 четырнадцати лет, только с их письменного согласия (статья 117 ТК);

1.7. Утверждать разработанные графики работ (сменности) по согласованию с профкомом.

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

1.9. установить режим работы учреждения – круглосуточный;

1.10. установить по согласованию с Профкомом режим работы работникам учреждения в пределах месячной нормы рабочего времени:

 пятидневную рабочую неделю (в том числе, с одной рабочей субботой в месяц согласно графику работы) (Приложение № 6);

 шестидневную рабочую неделю (Приложение № 7);

 сменный режим работы, в т.ч. с продолжительностью смены 12 часов (Приложение № 8) и 24 часа (Приложение № 9);

1.11. Установить суммированный учет рабочего времени для работников, работающих по графикам сменности. Продолжительность учетного периода - один месяц (статья 126 ТК);

1.12. Продолжительность смены для некоторых работников может составлять свыше 12 часов, но не более 24 (Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25.01.2008 № 104), с соблюдением в среднем за учетный период установленной законодательством еженедельной нормы продолжительности рабочего времени:

1.12.1. для работников, обеспечивающих непрерывный процесс оказания медицинской помощи с круглосуточным режимом работы;

1.12.2. для работников, обеспечивающих пожарную безопасность и охрану объектов.

Категории работников, которым установлен круглосуточный режим работы, определены Перечнем (Приложение 8, 9).

1.13. Устанавливать работникам режим гибкого рабочего времени по индивидуальным или коллективным просьбам, по согласованию с Профкомом, при условии, если это учитывает интересы учреждения и не приведет к осложнениям в работе учреждения (статья 128 ТК);

1.14. Устанавливать работникам по их заявлениям неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (статья 289 ТК);

1.15. Предоставить работникам в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут, который используется работником по своему усмотрению и в рабочее время не включается. Время перерыва устанавливается согласно графику работ. При этом в графике работы, время перерыва для отдыха и приема пищи учитывается;

1.16. Предоставить работникам время, необходимое для приема пищи на тех работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя. Время для приема пищи предоставляется работнику в течение рабочего дня и включается в рабочее время (статья 134 ТК) (Приложение № 10);

1.17. Продолжительность рабочего времени в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, сокращать на один час по основной и совмещаемой должности (профессии). Если по условиям работы такое сокращение рабочего времени невозможно, переработка компенсируется по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, предусмотренном для оплаты сверхурочной работы (статья 116 ТК);

1.18. Не допускать привлечение к сверхурочным работам:

- беременных женщин;
- работников моложе восемнадцати лет;
- работников, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, профессионально-техническое образование, в дни учебных занятий;

- работников, освобожденных от сверхурочных работ в соответствии с заключением ВКК;

- других категорий работников в соответствии с законодательством.

Женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), и инвалидов привлекать к сверхурочным работам только с их письменного согласия, причем инвалидов – в случае, когда такие работы не запрещены им индивидуальными программами реабилитации инвалидов (статья 120 ТК).

1.19. Привлекать к сверхурочным работам без согласия работника:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии, выполнения работ, необходимых для немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев;

- для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, которые могут нарушить или нарушили нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- для оказания экстренной медицинской помощи персоналом учреждения;

1.20. В случае привлечения работника к работе в его выходной день (статья 143 ТК), взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха (статья 69 ТК). При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день

отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время).

1.21. Организацию рабочего времени в государственные праздники, праздничные и выходные дни врачам-специалистам для оказания медицинской помощи в стационаре осуществлять с учетом обеспечения дежурств в соответствии с графиком работ.

Обеспечение врачами-специалистами дежурств в государственные праздники, праздничные и выходные дни, а также дежурств в ночное время осуществлять за счет утверждения в штатном расписании штатных должностей для оказания медицинской помощи, а при отсутствии таковых - в пределах месячной нормы рабочего времени по основной должности и работы сверх продолжительности рабочего времени по основной работе за счет ежедневного сокращения продолжительности рабочего времени. При этом количество осуществляемых врачами-специалистами дежурств должно составлять не менее одного за календарный месяц.

1.22. Дежурства на дому в нерабочее время медицинским работникам вводить в отдельных случаях для обеспечения оказания экстренной медицинской помощи при невозможности организации труда иным способом.

1.23. Организовать и вести учет явки работников на работу и ухода с нее.

2. Наниматель обязуется предоставлять работникам следующие виды отпусков:

2.1. Трудовые отпуска, в том числе:

2.1.1. основной отпуск – продолжительностью не менее 24 календарных дней;

2.1.2. дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест в порядке, установленном действующим законодательством;

2.1.3. дополнительный поощрительный отпуск по контракту продолжительностью от 1 до 5 календарных дней;

2.1.4. дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (Приложение № 11) продолжительностью до 7 календарных дней в порядке, установленном действующим законодательством.

2.2. Социальные отпуска, в том числе:

2.2.1. по беременности и родам;

2.2.2. по уходу за детьми;

2.2.3. в связи с получением образования;

2.2.4. в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

2.2.5. по уважительным причинам личного и семейного характера (без сохранения заработной платы):

при вступлении в брак – до 5 дней;

при вступлении в брак детей и близких родственников – до 3 дней;

отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка – до 14 дней (единовременно на основании письменного заявления отца (отчима) в течение 6 месяцев с даты рождения ребенка);

при организации похорон близких родственников – до 7 дней;

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

женщинам, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней;

осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – до 14 календарных дней;

по семейно-бытовым причинам для удовлетворения нужд работника – до 30 календарных дней (по согласованию с нанимателем – более 30 календарных дней, если отсутствие работника не повлияет на производственный процесс в учреждении).

2.3. Предоставлять работникам трудовые отпуска за первый рабочий год до истечения шести месяцев с даты приема на работу по желанию работника на основании его письменного заявления:

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него; лицам моложе восемнадцати лет;

работникам, принятым на работу в порядке перевода;

совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до шести месяцев работы по совместительству;

матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования.

2.4. Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за второй и последующие рабочие годы предоставлять в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления трудовых отпусков в рамках отпускного периода.

2.5. Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков,

утвержденным нанимателем по согласованию с профсоюзом. График предоставления трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января.

2.6. Продолжительность отпусков исчисляется в календарных днях. Государственные праздники и праздничные дни, приходящиеся на период отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

2.7. Наниматель обязан предоставлять отпуск:

2.7.1. в летнее или другое удобное для работника время:

лицам моложе восемнадцати лет;

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

матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

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

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

участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

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

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

2.7.2. в определенный период:

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

учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования;

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

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

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

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

2.8. Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен:

при временной нетрудоспособности работника;

при наступлении срока отпуска по беременности и родам;

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

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

в случаях невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска;

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

3. Наниматель имеет право:

3.1. По просьбе работника производить замену части трудового отпуска (основного), превышающей 21 календарный день, денежной компенсацией.

Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается.

3.2. Дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда присоединять к основному отпуску.

3.3. По просьбе работника разделять трудовой отпуск на три части. При этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней. Если трудовой (основной) отпуск делится на части, то дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях предоставляется

пропорционально отработанному времени. На усмотрение Нанимателя отпуск может быть разделен на четыре части.

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

ОХРАНА ТРУДА

При заключении Договора Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации. Ответственность за состояние условий и охраны труда работников несет Наниматель.

Наниматель обязуется:

1. Проводить работу по созданию здоровых и безопасных условий труда, предупреждению производственного травматизма, профилактике профессиональных заболеваний работников.

2. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по охране труда, производственной санитарии и пожарной безопасности. Во всех подразделениях систематически осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

3. Не допускать приема в эксплуатацию новых и реконструируемых зданий без разрешения органов, осуществляющих государственный, технический и санитарный надзор.

4. Выделять денежные средства на мероприятия по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытовому обеспечению, медицинскому и лечебно-профилактическому обслуживанию работников.

5. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда, своевременно принимать управленческие решения по совершенствованию системы управления охраной труда на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда.

6. Обеспечить выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (Приложение № 12), в том числе:

6.1. оборудование, машины и механизмы содержать в соответствии с требованиями безопасности;

6.2. снизить на рабочих местах до нормативных показателей уровень запыленности, загазованности, шума, вибрации, ионизирующих излучений;

6.3. создавать на рабочих местах нормальный температурно-влажностный режим;

6.4. создать на 100% рабочих мест уровень нормативной освещенности;

6.5. обеспечить 100% работников санитарно-бытовыми помещениями до установленных норм.

7. Организовать кабинет и уголки по охране труда.

8. При отказе работника от выполнения порученной работы в случаях непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих, непредставления необходимых средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, приостановления и запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля, а также технической инспекцией труда профсоюза работнику, до устранения нарушений и до создания нового рабочего места, предоставлять другую работу, соответствующую его квалификации, либо с его согласия работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца. При необходимости Наниматель за счет собственных средств обязан обеспечить обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка.

9. Проводить аттестацию (переаттестацию) рабочих мест по условиям труда. Каждому работнику при приеме на работу и в период работы давать полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся индивидуальных средствах защиты, компенсациях, установленных законодательством и Договором.

10. Обеспечивать работников спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами выдачи и в установленные сроки согласно утвержденному перечню (Приложение № 13).

11. 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 актов и претензий поставщикам, изготовителям.

12. Организовать стирку, обеспыливание, обезвреживание, ремонт и хранение спецодежды и спецобуви. Создать обменный фонд спецодежды для использования его работниками во время профилактической обработки средств защиты.

13. Предоставлять смывающие и обезвреживающие средства работникам в соответствии с перечнем профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда,

а также на работах, связанных с загрязнением кожных покровов (Приложение № 14).

14. Организовать бесплатную выдачу работникам молока, сока или других равноценных пищевых продуктов на основе перечня химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока, сока или других равноценных пищевых продуктов (Приложение № 15).

15. Осуществлять диспансеризацию работников диспансера, обеспечить анализ заболеваемости с временной и стойкой утратой трудоспособности, профзаболеваемости, проведение лечебно-профилактических мероприятий.

16. Обеспечить проведение профилактических медицинских осмотров работников, работа которых связана с вредными условиями труда, по графику поликлинического отделения.

17. Своевременно и правильно производить расследование и учет несчастных случаев на производстве. На основе материалов расследования и учета несчастных случаев принимать необходимые меры для устранения их причин и привлечения к ответственности виновных лиц.

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 (ст. 16 Закона Республики Беларусь «О занятости населения»).

19. Производить возмещение морального вреда, причиненного повреждением здоровья или гибелью работника при исполнении им трудовых обязанностей независимо от подлежащих возмещению других видов вреда.

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

21. Осуществлять выплату из средств нанимателя семье погибшего на производстве по вине нанимателя работника, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10-и годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца,

предшествующему несчастному случаю, при наличии внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами.

22. Осуществлять выплату из средств нанимателя работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя - единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности, при наличии внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами;

23 Способствовать применению в учреждении принципов Концепции «Нулевого травматизма», разработанной Международной ассоциацией социального обеспечения.

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

Наниматель и Профком обязуются:

1. Осуществлять постоянный административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в организации.

2. Разрабатывать и осуществлять меры по стимулированию за работу по охране труда. Ввести в действие экономический механизм заинтересованности в создании здоровых и безопасных условий труда, в соблюдении требований охраны труда.

3. По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда предусматривать, наряду с денежными доплатами, другие виды компенсаций:

сокращенную продолжительность рабочего дня;
увеличение продолжительности отпуска.

Профком обязуется:

1. Осуществлять постоянный общественный контроль за состоянием охраны труда на производстве, за выполнением трудового законодательства.

2. Провести в установленные сроки выборы общественных инспекторов, утвердить состав общественной комиссии по охране труда и соблюдению трудового законодательства, провести обучение актива по этим вопросам.

3. Периодически (1 раз в квартал) на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости в учреждении.

4. Совместно с государственными органами и инспекциями по надзору и контролю за соблюдением законодательства об охране труда участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении причин, приведших к гибели, травмам или профессиональным заболеваниям работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам семей погибших.

5. Осуществлять постоянный общественный контроль за выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве, в соответствии с действующим законодательством.

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.

7. Предоставлять каждому работнику при приеме на работу и в период работы полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся средствах защиты, льготах и компенсациях, установленных законодательством и настоящим Договором.

8. Организовать обучение общественных инспекторов по охране труда.

9. Ежегодно поощрять общественных инспекторов по охране труда за счет средств первичной организации профсоюза за активное участие в проведении периодического контроля за соблюдением законодательства об охране труда.

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Наниматель обязуется:

1. Способствовать сохранению эффективно действующих и созданию новых рабочих мест. Содействовать полной, продуктивной и свободно избранной занятости, т.е. использовать работников учреждения в соответствии с их призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и условиями их трудового договора (контракта).

2. Руководствоваться статьей 17 ТК при заключении трудовых договоров, контрактов.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах. Каждая страница трудового договора (контракта) и приложений к нему нумеруется и подписывается работником и Нанимателем либо уполномоченным им должностным лицом. Один экземпляр трудового договора (контракта) передается работнику, другой хранится у Нанимателя. После заключения в установленном порядке трудового договора прием на работу оформляется приказом главного врача. Приказ объявляется работникам под роспись.

Заключение контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, осуществлять в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем письменно предупреждать работника не позднее, чем за один месяц до заключения контракта (ст. 32 ТК). В случае несогласия работника заключить контракт в установленном порядке, трудовой договор прекращается по пункту 5 статьи 35 ТК (в связи с изменением существенных условий труда).

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор может быть в любое время прекращен по соглашению Сторон трудового договора (п. 1 ст. 35 ТК).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом Нанимателя письменно за один месяц.

Трудовой договор заключать с лицами не моложе 16 лет. С письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.

3. Заключать контракты с медицинскими работниками учреждения согласно существующему положению о контрактной системе, утвержденному Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 ноября 1998 г. № 1842 «О введении контрактной формы найма на работу педагогических, фармацевтических, медицинских работников в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате аварии на Чернобыльской АЭС».

При заключении контрактов с работниками руководствоваться пунктом 3 статьи 261² ТК, для установления дополнительных мер стимулирования труда:

– предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением среднего заработка до 5 календарных дней;
повышение тарифной ставки не более чем на 50 %.

4. С целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе трудовой договор (контракт) по соглашению сторон может быть заключен с условием предварительного испытания.

4.1. В период предварительного испытания на работника распространяется действие ТК с особенностями, предусмотренными статьями 28 и 29 ТК, а также иными актами законодательства о труде.

4.2. Срок предварительного испытания не должен превышать трех месяцев, не считая периода временной нетрудоспособности и других периодов, когда работник отсутствовал на работе.

4.3. Условие о предварительном испытании должно быть предусмотрено в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия о предварительном испытании означает, что работник принят без предварительного испытания.

4.4. Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается для:

4.4.1. работников, не достигших восемнадцати лет;

4.4.2. молодых рабочих (служащих), получивших профессионально-техническое образование;

4.4.3. молодых специалистов, получивших среднее специальное, высшее или послевузовское образование;

4.4.4. инвалидов;

4.4.5. временных и сезонных работников;

4.4.6. при переводе на работу в другую местность либо к другому нанимателю;

4.4.7. при приеме на работу по конкурсу, по результатам выборов;

4.4.8. в других случаях, предусмотренных законодательством.

4.5. Каждая из Сторон вправе расторгнуть трудовой договор с предварительным испытанием:

4.5.1. до истечения срока предварительного испытания, предупредив об этом другую Сторону письменно за три дня;

4.5.2. в день истечения срока предварительного испытания.

При этом Наниматель обязан указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания.

Если до истечения срока предварительного испытания трудовой договор с работником не расторгнут в соответствии с частью первой настоящего пункта, то работник считается выдержавшим испытание и расторжение с ним трудового договора допускается только на общих основаниях.

5. Согласовывать с Профкомом содержание контракта (при его продлении, заключении на новый срок), предлагаемого работнику – члену профсоюза.

6. Письменно предупреждать работников о решении по продолжению или прекращению с ними трудовых отношений не позднее, чем за месяц до истечения срока действия контракта.

7. Предоставлять преимущественное право (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников и на продление (перезаключение) с ними контрактов одиноким родителям, опекунам, не допускающим нарушений трудовой и производственной дисциплины, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети.

8. Заключать (продлевать) контракты с работниками, которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста.

9. Проект контракта вручается работнику одновременно с уведомлением о намерении Нанимателя перевести работника на контракт.

10. 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 с учетом требований действующего законодательства.

11. Заключать (продлевать) контракты в пределах максимального срока действия с женщинами, находящимися в отпуске по беременности и родам, матерями (отцами детей, вместо матерей, опекунами), находящимися в отпуске по уходу за ребенком, до достижения им возраста трех лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет, 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.

12. Продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений исполнительской и трудовой дисциплины, – на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

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; с работником, не допускающим нарушений исполнительской и трудовой дисциплины, – на срок не менее трех лет, а с работником, имеющим высокий профессиональный уровень и квалификацию (высшую и первую квалификационные категории, ученую степень и т.д.) - на срок пять лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года.

13. Досрочно расторгать контракт по требованию работника (при предоставлении подтверждающих документов) в случаях:

13.1. болезни работника или инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту;

13.2. достижения общеустановленного пенсионного возраста;

13.3. переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

13.4. необходимости ухода за больным членом семьи или инвалидом I группы;

13.5. перевода одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность;

13.6. зачисления в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования;

13.7. избрания на выборную должность и по другим препятствующим выполнению работы уважительным причинам, предусмотренным законодательством и коллективным договором.

14. Предупреждать работника не позднее, чем за один месяц до окончания срока контракта о своем намерении продлевать или не продлевать контракт на новый срок.

15. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о сокращении численности работников, о ликвидации, реорганизации учреждения, структурных подразделений, если это влечет 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.

16. В случае кратковременного сокращения объемов работы структурных подразделений учреждения или их остановки предоставлять по желанию работников кратковременные отпуска без сохранения заработной платы (ст. 191 ТК).

17. Осуществлять расторжение трудового договора с работником по инициативе нанимателя (статья 42 ТК, за исключением пункта 3, абзацев 3,7 и 8 пункта 7), а также по основаниям, предусмотренным пунктами 1-3 статьи 47 ТК, с предварительного согласия Профкома.

18. При сокращении численности или штата работников, наряду с определенными в ст.45 ТК, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации отдавать следующим категориям работников:

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев;
- одиноким, разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;
- работникам, получившим травму или профзаболевание на производстве;
- работникам, которым до пенсии осталось 3 года;
- женщинам, мужья которых призваны на действительную военную службу;
- работникам, обучающимся без отрыва от производства в высших и средних учебных заведениях по направлению данного учреждения.

19. При сокращении численности или штата работников не допускать увольнения одновременно двух сотрудников, являющихся членами одной семьи.

20. Трудовой договор с работниками, работающими по совместительству, прекращать в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (ст. 350 ТК).

21. 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.

22. Заключать договоры о полной индивидуальной материальной ответственности. Перечень должностей, с которыми могут заключаться договоры о материальной ответственности, утверждается Нанимателем.

23. Выдавать доверенность на получение товарно-материальных ценностей лицам, с которыми заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

24. Наниматель имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор с лицом, непосредственно обслуживающим денежные или материальные ценности, в случае совершения виновных действий, если они дают основание для утраты доверия со стороны Нанимателя.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что Наниматель, с учетом мнения Профкома, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Наниматель обязуется:

1. Повышать квалификацию работников 1-2 раза в 5 лет (в зависимости от количества необходимых часов профессиональной подготовки).

2. В случае отказа работника от прохождения курсов повышения квалификации истребовать от него письменные пояснения о причинах отказа.

3. Организовывать проведение аттестации работников на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию в соответствии с действующим законодательством.

4. С этой целью Наниматель создает аттестационную комиссию, в которую в обязательном порядке входит представитель Профкома. Работник извещается о предстоящей аттестации в установленном порядке.

ВОПРОСЫ БЫТА

Наниматель и Профком обязуются:

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

2. Своевременно (до 1 октября) подготовить здания, помещения, дворы и территорию учреждения к работе в осенне-зимних условиях, обеспечив тем самым снижение трудовых потерь по временной нетрудоспособности.

МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА И САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ

Наниматель обязуется:

1. Разработать и утвердить план мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма.
2. Обеспечить прохождение первичных и повторных (периодических) медицинских осмотров работников, в том числе работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии с действующим законодательством согласно утвержденному графику.
3. Назначить доверенного врача-терапевта.
4. Производить исследования крови на онкомаркеры работникам диспансера по направлению специалистов бесплатно, в остальных случаях – на платной основе.
5. Заключить договоры с организациями здравоохранения на проведение медицинских осмотров работников учреждения.
6. Проводить бесплатное медицинское обследование по месту работы сотрудников учреждения по медицинским показаниям, по направлению врачей учреждения, для уточнения диагноза.
7. Совместно с Профкомом организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению.
8. Распределение путевок на лечение производить в соответствии с заключением лечащих врачей, предоставляя их в первую очередь работающим бывшим воинам-интернационалистам, участникам ликвидации аварии на ЧАЭС, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
9. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.,

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

Наниматель обязуется:

1. Производить несовершеннолетним работникам, имеющим сокращенный рабочий день, оплату труда в размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

2. Обеспечивать предоставление первого рабочего места выпускникам государственных высших, средних специальных учебных заведений, направленным на работу по распределению, в т.ч. в соответствии с заключенными договорами на целевую подготовку специалистов.

3. Предоставлять в качестве минимальных льготы, предусмотренные статьями 215-220 ТК для работников, получающих образование.

4. Оказывать материальную помощь из средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, для частичной компенсации расходов по найму жилья молодым специалистам в размере 1 базовой величины ежемесячно (при предоставлении копии договора найма, аренды). При наличии таких специалистов своевременно вносить дополнения в Положение об оказании материальной помощи работникам.

Профком обязуется:

1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательных норм:

1.1. по охране труда и режиму рабочего времени несовершеннолетних;

1.2. предоставлению первого рабочего места выпускникам высших, средних специальных учебных заведений, направленным на работу по распределению, военнослужащим, уволившимся из рядов Вооруженных Сил Республики Беларусь;

1.3. улучшению жилищных условий молодежи;

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

3. Выделять средства из профсоюзного бюджета на решение проблем молодежи, поддержку молодежных инициатив, выполнение молодежных программ, развития самодеятельного художественного творчества.

Наниматель и Профком обязуются:

1. способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи;
2. при необходимости обеспечить дополнительные по сравнению с законодательством нормы, усиливающие гарантии оставления на работе молодежи;
3. не допускать увольнений по сокращению штата женщин, которые имеют детей в возрасте до 18 лет;
4. при приеме на работу молодого специалиста выплачивать материальную помощь согласно Положению об оказании материальной помощи (Приложение № 3);
5. оказывать содействие молодым специалистам 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».

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ, ВЕТЕРАНОВ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ, ПЕНСИОНЕРОВ, ИНВАЛИДОВ

Для решения социальных проблем инвалидов, малоимущих престарелых граждан, ветеранов

Стороны обязуются:

1. Поддерживать работу Совета ветеранов.
2. Предоставлять автотранспорт для личных нужд один раз в год за счет организации.

КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

Стороны признают, что без создания необходимых условий для удовлетворения духовных потребностей работающих и членов их семей, обеспечения реальных возможностей для приобщения их к культуре и искусству, физкультуре и спорту невозможны высокая эффективность производства, социальное благополучие коллектива. В этих целях

Наниматель обязуется:

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

2. Обеспечивать за счет учреждения сохранение среднемесячной заработной платы спортсменам, участникам художественной самодеятельности, выезжающим на смотры-конкурсы, спартакиады по распоряжению вышестоящих организаций.

Производить отчисление денежных средств профсоюзной организации для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

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

Профком:

Выделяет из профсоюзного бюджета не менее 39% на развитие культурно-массовой работы и не менее 10% на развитие физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

Наниматель и Профком:

1. Обеспечивают за счет учреждения сохранение среднемесячной заработной платы участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы, фестивали, областные, республиканские и другие подобного рода массовые мероприятия.

2. Создают условия по привлечению сотрудников к физкультурно-оздоровительной работе (посещение спортивных секций, плавательного бассейна и др.), организуют вечера отдыха, встречи КВН, туристические и экскурсионные поездки для членов профсоюза.

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ УЧАСТНИКАМ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

За работниками, которые участвуют в коллективных переговорах, сохраняется средний заработок в случае участия в рабочее время в коллективных переговорах в порядке и на условиях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, а при их отсутствии – по соглашению между Сторонами коллективных переговоров (ст. 101 ТК).

Привлечение к дисциплинарной ответственности работников, уполномоченных профсоюзом на участие в создаваемых в организации комиссиях по коллективным переговорам, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа (ст. 24 Закона Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. «О профессиональных союзах» с последующими изменениями и дополнениями).

В период ведения переговоров работники, уполномоченные профсоюзом на участие в работе комиссии по коллективным переговорам, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены с работы по инициативе Нанимателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство профсоюзного комитета.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Наниматель обязуется:

1. Согласовывать с Профкомом проекты нового устава и иных нормативно-учредительных документов или предложения по внесению изменений в действующие акты локального характера, кандидатуры лиц, предлагаемых для утверждения в должности заместителя руководителя по информационно-воспитательной (идеологической) работе и социальным вопросам.

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

3. Не допускать вмешательства во внутренние дела профсоюза; рассматривать ходатайства Профкома о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, охране труда, не выполняющих обязательств по Договору, препятствующих выполнению профсоюзными работниками и активистами уставных функций.

4. Предоставлять освобожденным профсоюзным работникам все права и преимущества работников учреждения при изменении формы собственности.

5. Своевременно информировать Профком по вопросам назначения и отставки заместителей руководителя учреждения, руководителей структурных подразделений, планов работы на год и ближайшую перспективу, изменений в структуре учреждения.

6. Предоставлять по запросу Профкома информацию, необходимую для реализации его прав по защите трудовых прав и социально-экономических интересов трудящихся (ст.463 ТК).

7. Предоставлять Профкому для использования в профсоюзной деятельности имеющуюся в учреждении информационную базу (доска информации, компьютеры, факс, электронная почта).

8. Освобождать от основной работы представителей и неосвобожденных от производственной работы лиц профсоюзной организации, общественных инспекторов по охране труда для участия в работе конференций, съездов и иных уставных мероприятий на любых уровнях, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с оплатой среднего заработка.

9. Предоставлять работникам, избранным в профсоюзные органы, равные права пользования всеми социально-бытовыми льготами, установленными Договором для работников.

10. Систематически проводить встречи (не реже одного раза в квартал) представителей профсоюзных организаций с администрацией учреждения по вопросам социально-экономического развития коллектива, совершенствования отношений социального партнерства.

11. Предоставлять в безвозмездное пользование профсоюзному комитету помещения (с освобождением от оплаты коммунальных услуг), оборудование, транспортные средства, средства связи; производить за свой счет уборку и ремонт помещений, оргтехники и мебели, а также создавать иные необходимые для деятельности профсоюзов условия в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах» от 22 апреля 1992 г. (с последующими изменениями и дополнениями).

12. Обеспечить, в соответствии с нормами Устава отраслевого профсоюза, а также в соответствии со статьей 107 ТК ежемесячное централизованное удержание членских взносов из заработной платы работников – членов профсоюза по их письменным заявлениям и перечисление их в установленных руководящими органами профсоюза размерах на счета профсоюзных органов (70% на расчетный счет первичной организации профсоюза учреждения, 30% на расчетный счет Гомельской областной организации профсоюзов работников здравоохранения) одновременно с выплатой заработной платы.

13. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзной организации, предоставить после окончания их полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии другую равноценную работу (должность) (ст. 100 ТК).

14. Не переводить на другую работу и не подвергать дисциплинарному взысканию работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, без предварительного согласия Профкома.

15. Соблюдать при прочих равных условиях преимущественное право быть избранным в состав профсоюзных органов, в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников.

16. Не допускать расторжения трудового договора по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденными от работы, без письменного предварительного

уведомления (не позднее, чем за два месяца) профсоюзного органа, членами которого они избраны.

17. Расторгать трудовой договор по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, и общественными инспекторами по охране труда – с согласия профсоюзного органа, в котором они состоят на профсоюзном учете.

18 При переводе работников, избранных руководителями профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, на контрактную форму найма контракт с ними заключать не менее чем на срок их полномочия.

19. Обеспечивать представителям профсоюзных органов доступ к нормативной документации и документации о производственно-хозяйственной деятельности учреждения, право участия в собраниях, конференциях и заседаниях, проводимых Нанимателем.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Ответственность Сторон за неисполнение (нарушение) условий Договора

1. Наниматель:

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

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

1.3. 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.

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

2.1. лишения стимулирующих доплат, надбавок, премий и других персональных выплат;

2.2. привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

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

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.

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.

4. Представители Нанимателя, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и

осуществления контроля за выполнением Договора, несут дисциплинарную ответственность.

Контроль за исполнением Договора

1. Контроль за исполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за исполнением Договора, а также специально уполномоченными представителями государственного органа надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

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

3. Стороны рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

Порядок разрешения коллективных трудовых споров

1. Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия Сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, выполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений (ст. 377 ТК).

2. Для разрешения коллективного трудового спора **Наниматель и Профком обязуются:**

2.1. 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 назначить в ее состав своих представителей. Назначение представителей сторон спора в состав примирительной комиссии оформить соответствующим приказом Нанимателя и решением Профкома (протоколом), либо совместным решением Нанимателя и Профкома).

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

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

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

2.5. Порядок формирования и работы примирительной комиссии осуществить в соответствии со статьями 380, 381 ТК.

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

2.7. Право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора реализуется работниками в соответствии с действующим законодательством (статьи 388–399 ТК).

Коллективный договор подписан «_____» _____ 2022 года.

Главный врач
учреждения «Гомельский областной
клинический онкологический
диспансер»

_____ Д.М.Лось

Председатель Профкома
учреждения «Гомельский областной
клинический онкологический
диспансер»

_____ В.В.Казаков