

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
учреждения здравоохранения «Гомельская университетская клиника -
областной госпиталь
инвалидов Великой Отечественной войны»
на 2023-2026 гг.

Одобен и принят профсоюзной
 конференцией учреждения
 здравоохранения «Гомельская
 университетская клиника -
 областной госпиталь
 инвалидов Великой Отечественной
 войны»
 «03» января 2023г.

РАЗДЕЛ I. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем - Договор) заключен между работниками учреждения здравоохранения «Гомельская университетская клиника - областной госпиталь инвалидов Великой Отечественной войны», от имени которых выступает профсоюзный комитет (в дальнейшем - Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза), в лице председателя Профкома Гулевич Инны Ивановны и Нанимателем, в лице главного врача учреждения здравоохранения «Гомельская университетская клиника - областной госпиталь инвалидов Великой Отечественной войны» Иванцова Олега Анатольевича (в дальнейшем – Стороны).

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 учреждения и другим вопросам, согласно содержанию настоящего Договора.

4. Договор заключен Сторонами на добровольной и равноправной основе в целях:

- а) создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию;
- б) установлению конкретных прав и гарантий, улучшающих положение работников учреждения по сравнению с действующим законодательством;
- в) повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- г) создания благоприятного психологического микроклимата в коллективе;
- д) обеспечения устойчивого социально-экономического развития, продуктивной занятости работников, уровня их оплаты труда, соответствующего текущему уровню цен и стоимости жизни, безопасных

Главный врач _____

Председатель профкома _____

условий труда, урегулирования трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства;

- е) определения взаимных обязательств Сторон по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установленных дополнительных социально-экономических, правовых гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законодательством, генеральным, отраслевым (тарифным), местным соглашениями.

5. Договор распространяется на Нанимателя и всех работников, от имени которых он заключен.

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

7. В тексте настоящего Договора не должно быть исправлений и ошибок, искажающих его смысл.

8. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2021 годы, Соглашения между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения на 2022-2024 годы (далее – Тарифное соглашение), местных соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом.

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

9. Условия Договора, ухудшающие положение работников учреждения по сравнению с законодательством, являются недействительными.

10. При заключении и исполнении Договора Стороны обязуются руководствоваться принципами социального партнерства:

- а) равноправия Сторон;
- б) соблюдения норм законодательства;
- в) полномочности принятия обязательств;
- г) добровольности принятия обязательств;
- д) учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;
- е) обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;
- ж) отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- з) взаимного информирования Сторон об изменении ситуации.

11. Стороны обязуются:

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

от Нанимателя:
Иванцов О.А.

от Профкома:
Гулевич И.И.

Калинина В.С.

Чаброва О.В.

11.2. В одностороннем порядке не прекращать коллективные переговоры.

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

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

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

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

14. За выполнение общественной нагрузки неосвобожденным от основной работы профсоюзным активистам могут производиться из средств профсоюзного бюджета выплаты стимулирующего характера, не являющиеся оплатой за работу, не связанную с исполнением служебных (трудовых) обязанностей по месту основной службы (работы).

15. Настоящий Договор вступает **в силу с момента подписания** и действует до заключения нового, но не более 3-х лет.

16. Контроль за исполнением Договора осуществляется Сторонами, а также специально уполномоченными представителями государственного органа надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

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

18. Работники учреждения, в случае невыполнения Нанимателем обязательств, возложенных на него Договором, обязуются в течение срока действия Договора не прибегать к разрешению коллективных трудовых споров путем организации и проведения забастовок.

19. Работники учреждения обязуются не допускать, без надлежаще оформленной доверенности (полномочий), совершения действий (заявлений, высказываний) от имени учреждения, его официальных должностных лиц (работников), с использованием аббревиатуры учреждения, причиняющих имущественный и (или) нематериальный вред интересам учреждения, в том числе и его деловой репутации (профессиональной) репутации.

20. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон, в порядке, установленном трудовым кодексом Республики Беларусь для его заключения. Изменения и дополнения в Договор принимаются на собрании (конференции), оформляются протоколом и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

РАЗДЕЛ II. Отдельные положения коллективного договора

Главный врач _____

Председатель профкома _____

Глава 1. Трудовые отношения и трудовой договор.

21. Наниматель и Профком пришли к соглашению, что трудовые договоры, контракты с работниками о приеме их на работу заключаются на определенный срок не менее одного года и не более пяти лет (срочный трудовой договор).

22. Трудовой договор, контракт заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из Сторон. Содержание трудового договора, контракта регламентируется трудовым кодексом Республики Беларусь, трудовым законодательством.

23. Наниматель согласно ст. 25 Трудового кодекса Республики Беларусь обязуется в 3-х дневный срок со дня заключения трудового договора, контракта с работником издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, контракте, оплаты труда, а также ознакомить работника с коллективным договором организации и данным приказом (распоряжением) под роспись.

24. Условия трудового договора, контракта не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным и тарифным соглашениями и настоящим коллективным договором.

25. Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществлять в строгом соответствии с законодательством Республики Беларусь, в том числе Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29.

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

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

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

29. Заключение (продление) контрактов с работниками, которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста и приобретения права на пенсию (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);

30. Заключение по окончании срока действия контракта по письменному заявлению работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, трудового договор на неопределенный срок.

31. Продление (заключение нового) контракта с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины (при достижении соглашения сторон о продлении трудовых отношений) на срок не менее трех лет, а с имеющими, кроме того, высокий профессиональный

уровень и квалификацию (определенных колдоговором) - на срок пять лет (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

32. Продление (заключение нового) контракта с матерью (мачехой) или отцом (отчимом), усыновителем (удочерителем), опекуном ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (-щим) нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на срок не менее пяти лет (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

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

34. Письменное информирование каждой из сторон, заключивших контракт, о решении продолжить или прекратить трудовые отношения осуществлять не позднее, чем за один месяц до истечения срока контракта.

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

36. Перевод, перемещение работников, изменение существенных условий труда, временный перевод в связи с производственной необходимостью, временный перевод в случае простоя осуществляются в порядке, установленном законодательством. Работники, обязанные возмещать расходы по содержанию детей, находящихся на государственном обеспечении, за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, нарушение трудовой дисциплины могут быть переведены нанимателем с согласия органа государственной службы занятости населения на другую работу.

37. Наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами или Трудовым кодексом Республики Беларусь (ст. 33). Временный перевод в связи с производственной необходимостью производится без согласия работника на срок до 1 (одного) месяца, а для замещения отсутствующего работника такой перевод не может превышать 1 (одного) месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен.

38. Расторжение трудового договора с работником по инициативе нанимателя (статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, за исключением пунктов 2, 7), а также по основаниям, предусмотренным пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь,

производить с предварительного согласия профсоюзного комитета.

39. Отстранение работника от работы, предусмотренное пунктом 3.4. Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014г. №5, производить не более, чем на период разбирательства допущенных нарушений, после чего работник либо допускается к исполнению своих обязанностей, либо с ним трудовой договор расторгается.

40. Наниматель вправе расторгнуть трудовой договор (контракт) с работником по основаниям, предусмотренным пунктом 3.5. Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014г. №5 с одновременным уведомлением (в день увольнения) Профкома.

41. Ущерб, причиненный нанимателю по вине работника, в размере до трех его среднемесячных заработных плат, может быть удержан из заработной платы работника без его согласия по распоряжению Нанимателя (пункт 3.5. Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014г. № 5).

Глава 2. Оплата труда и ее регулирование.

29. Наниматель обязуется:

29.1. Обеспечить оплату труда работникам в размере не ниже минимальной заработной платы, рассчитанной за истекший месяц за работу в нормальных условиях, при соблюдении установленной продолжительности рабочего времени и выполнении норм труда.

29.2. 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 приносящей доходы деятельности, решать по согласованию с Профкомом.

29.3. Устанавливать коэффициенты тарифного разряда, кратные размеры базовой ставки по профессиям и оклады работников в соответствии с 18-разрядной тарифной сеткой,

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

29.5. Выплату заработной платы производить не менее 2-х раз в месяц (5-го и 20-го числа каждого месяца). Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, то выдавать ее накануне.

29.6. В случае задержки выплаты заработной платы на один календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным в Договоре, производить индексацию несвоевременно выплаченных сумм заработной платы в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

29.7. Выдавать каждому работнику не позднее, чем за 1 день до установленного срока выплаты заработной платы расчетный листок.

29.8. Выплату отпускных производить не позднее, чем за два дня до начала отпуска (ст. 176 Трудового кодекса Республики Беларусь). В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска, начало трудового отпуска по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года и работник имеет право продолжить работу письменно уведомив об этом нанимателя.

29.9. В зависимости от условий труда устанавливать работникам доплаты и надбавки в соответствии с Положением об оплате труда.

29.10. При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от Нанимателя, производить не позднее дня увольнения. При невыплате по вине Нанимателя причитающихся при увольнении сумм в срок работник имеет право взыскать с Нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы - пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам. При увольнении работника в связи с истечением срока трудового договора предоставлять неиспользованный трудовой отпуск с последующим увольнением в пределах срока трудового договора. Часть трудового отпуска, выходящего за пределы срока трудового договора компенсировать в денежном выражении пропорционально отработанному времени.

29.11. Установить, что условия оплаты труда на основе контракта не могут быть ниже условий, установленных настоящим Договором.

29.12. Производить выплаты на основе среднего заработка с учетом новых окладов со дня их введения в соответствии с действующим законодательством.

29.13. Индексацию заработной платы работников производить в соответствии с действующим законодательством.

29.14. Производить оплату простоя по не зависящим от работника причинам в размере 2/3 оклада.

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

29.16. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска производить в соответствии с Порядком исчисления среднего заработка, утверждаемого Правительством Республики Беларусь.

29.17. Премирование работников производить в соответствии с Положением о премировании работников учреждения, не допуская при этом лишения премий за нарушения, не связанные с выполнением работниками возложенных на них трудовых (служебных) обязанностей (Приложение № 2).

29.18. Направлять в установленном порядке внебюджетные средства в части сумм, превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, на надбавки стимулирующего характера (Приложение №12).

29.19. Оказывать материальную помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения (Приложение № 3).

29.20. Осуществлять материальное стимулирование наставников, закрепленных за молодыми специалистами в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 16).

29.21. Вопросы нормирования труда (разработка новых норм труда, пересмотр ранее действующих) решаются в установленном порядке с участием Профкома; 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.

29.22. Предоставлять профкому информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, в том числе о направлениях расходования финансовых средств,

поступающих в организацию из различных источников, о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий и компенсаций работникам.

29.23. Привлекать профком к:

- а) участию в работе аттестационной комиссии;
- б) участию в работе премиальной комиссии;
- в) участию в комиссии по оказанию материальной помощи;
- г) установлению работникам выплат стимулирующего характера, в том числе надбавки за сложность и напряженность в работе;
- д) участию в работе комиссии по распределению и использованию внебюджетных средств, в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения;
- е) пересмотру и установлению норм труда конкретных работников;
- ж) проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности учреждения;
- з) участию в работе комиссии по составлению списков окладов.

30. Профсоюзный комитет обязуется:

30.1. Отстаивать интересы работников – членов профсоюза по вопросам оплаты труда в соответствии с действующим законодательством и настоящим Договором;

30.2. Осуществлять контроль за правильным применением форм и систем оплаты труда, начислением заработной платы, сроками выплаты заработной платы, оплатой сверхурочных работ, сроками расчета при увольнении работников.

30.3. Ставить вопрос перед Нанимателем об ответственности лиц, виновных в неправильном начислении заработной платы и несвоевременной её выплате».

Глава 3. Дополнительные компенсации, гарантии и вознаграждения работникам.

31. Наниматель обязуется:

31.1. Дополнительно к действующим условиям оплаты труда, при наличии собственных средств, устанавливать для работников следующие вознаграждения:

31.1.1. Сотрудникам учреждения – членам добровольной дружины, в конце года, по представлению командира добровольной дружины, выплачивать единовременную премию в размере 3-х базовых величин;

31.1.2. Наниматель имеет право устанавливать работникам, строго выполняющим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, дополнительные выплаты стимулирующего характера без ограничения их размера за счет прибыли, средств от приносящей доходы деятельности, остающихся в распоряжении учреждения после уплаты обязательных платежей в бюджет (пункт 3.1. Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014г. № 5).

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

- а) матери (отцу, 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;

- б) матери (отцу), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день без сохранения заработной платы;
- в) матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет), по ее (его) письменному заявлению предоставлять один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь;
- г) одиноким женщинам и вдовам, имеющим ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет ежегодный отпуск предоставлять в удобное для них время;
- д) отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с её смертью, лишением её родительских прав, длительным – более месяца пребыванием в лечебном учреждении и другим причинам), а также опекунам (попечителям) детей соответствующего возраста предоставлять такие же гарантии, как и работающим женщинам-матерям;

Глава 4. Гарантии занятости.

33. Наниматель обязуется:

33.1. 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).

33.2. Руководствоваться ст. 17 Трудового кодекса Республики Беларусь при заключении трудовых договоров, включая контракты.

33.3. В случаях необходимости обоснованной ликвидации или реорганизации учреждения, ее структурных подразделений, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, информировать об этом профсоюзный комитет и работников не позднее, чем за 3 месяца и разрабатывать совместные меры по переподготовке кадров, их трудоустройству, соблюдению прав и интересов работников, подлежащих увольнению.

33.4. При сокращении численности или штата работников, кроме лиц, предусмотренных законодательством (ст.45 Трудового кодекса Республики Беларусь), предпочтение в оставлении на работе отдавать следующим категориям работников:

- а) семейным – при наличии двух и более иждивенцев;
- б) одиноким женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;
- в) работникам, получившим травму или профзаболевание на производстве;
- г) женщинам, мужа которых призваны на действительную военную службу;
- д) работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих

получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования по направлению (заявке) Нанимателя.

33.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

33.6. Не допускать увольнения по сокращению численности или штата работников предпенсионного возраста (за три года до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии в полном размере), за исключением нарушителей трудовой и производственной дисциплины. Заключать контракты с работниками, которым осталось три и менее лет до пенсии, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста.

33.7. При увольнении работника в связи с истечением срока трудового договора предоставлять неиспользованный трудовой отпуск с последующим увольнением в пределах срока трудового договора. Часть трудового отпуска, выходящего за пределы срока трудового договора компенсировать в денежном выражении пропорционально отработанному времени.

34. Наниматель имеет право, с согласия работника, заменить предупреждение о предстоящем увольнении работника по сокращению штата, ликвидации учреждения выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

35. В период срока предупреждения работнику предоставляется один свободный день в неделю (по договоренности с Нанимателем) без сохранения заработной платы для поиска работы.

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

37. Заключение контрактов в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 года № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, допустимо при условии, если для этого имеются обоснованные производственные, экономические или организационные причины, а также финансовая возможность обеспечить условия выполнения контракта.

38. Контракт, заключенный с работником, должен предусматривать дополнительные меры стимулирования труда, в том числе:

- а) предоставление до 5-ти календарных дней дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы;
- б) повышение оклада не более чем на 50 процентов (Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29);

39. Контракты не могут заключаться со следующими работниками без их согласия:

- а) с беременными женщинами;
- б) получившими профессиональное заболевание или иное повреждение здоровья, связанное с исполнением ими своих трудовых обязанностей, или ставшими инвалидами вследствие травмы на производстве;
- в) одинокими матерями, имеющими детей в возрасте до 14 лет (детей-

инвалидов до 18 лет);

- г) председателями профсоюзных комитетов, не освобожденными от производственной работы, на время их полномочий.

40. Работнику, работающему по контракту, предоставляется право расторгнуть его досрочно, по собственному желанию при наличии уважительных причин, письменно предупредив об этом нанимателя за один месяц. По соглашению сторон контракт может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения.

41. Установить, что в случаях истечения срока трудового договора (контракта) в период беременности, отпуска по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком до трех лет наниматель обязан по заявлению женщины продлить срок трудового договора (контракта) до достижения ребенком возраста пяти лет, за исключением случаев ликвидации учреждения.

42. Профком обязуется:

- а) содействовать эффективной занятости работников;
- б) в период предупреждения работника о предстоящем сокращении оказывать помощь в его трудоустройстве;
- в) не снимать с профсоюзного учета работника, лишившегося работы в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата до поступления их на другую работу, но не более 6 месяцев после увольнения с работы;
- г) при необходимости обеспечить правовую защиту членов профсоюза.

Глава 5. Режим труда и отдыха.

45. Рабочее время, время отдыха работников устанавливается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, иными актами законодательства, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 4), графиком работ (сменности), а также положениями настоящей главы Договора.

1. Рабочее время.

46. Наниматель обязуется:

46.1. Установить полную норму продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю (ст. 112 Трудового кодекса Республики Беларусь) следующим категориям работников (Приложение № 4).

46.2. Установить по согласованию с Профкомом продолжительность смены свыше 12 часов, но не более 24 часов (в соответствии с Постановлением Совета министров РБ от 25.01.2008г. № 104);

46.3. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени для врачей и среднего медицинского персонала (38,5 часов в неделю в соответствии с Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.03.2016 № 46);

46.4. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не более 35 часов по результатам аттестации рабочих мест (ст. 113 Трудового кодекса Республики Беларусь) (Приложение № 5);

46.5. Предоставлять право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда согласно перечню рабочих мест, на которых работникам по результатам аттестации рабочих мест подтверждены особые условия труда (Приложение № 6);

46.6. Устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю для отдельных категорий работников:

- а) для учащихся общеобразовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, работающих в свободное от учебы время не более половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной для лиц соответствующего возраста (ст. 114 Трудового кодекса Республики Беларусь);
- б) инвалидам первой и второй групп не более 35 часов (ст. 114 Трудового кодекса Республики Беларусь);

46.6. Установить по согласованию с Профкомом пятидневную /шестидневную/ рабочую неделю, режим сменности, суммированный учет рабочего времени следующим категориям работников (Приложение № 4).

46.7. Устанавливать по индивидуальным или коллективным просьбам, по согласованию с Профкомом, при условии, если это учитывает интересы организации и не приведет к осложнениям в работе учреждения начало работы с 7.00.

46.8. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю:

- а) по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет, работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- б) инвалидам в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- в) при приеме на работу по совместительству.

47. Оплата труда работников с неполным рабочим временем производится пропорционально отработанному времени.

2. Трудовые и социальные отпуска.

48. Согласно статьи 150 Трудового кодекса Республики Беларусь работникам предоставляются следующие виды отпусков:

1.Трудовые отпуска:

- а) основной отпуск;
- б) дополнительные отпуска.

2.Социальные отпуска:

- а) по беременности и родам;
- б) по уходу за детьми;
- в) в связи с обучением;
- г) в связи с катастрофой на ЧАЭС;
- д) по уважительным причинам личного и семейного характера.

Продолжительность основного отпуска – не менее 24 календарных дней (ст. 155 Трудового кодекса Республики Беларусь).

В соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 г. № 100 продолжительность основного отпуска отдельных категорий работников составляет:

а) признанных инвалидами – 30 календарных дней;

49. Наниматель обязуется:

49.1. Согласовывать с Профкомом график предоставления трудовых отпусков.

49.2. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих мест по условиям труда дополнительный отпуск – до 28 календарных дней (ст.157 ТК РБ; Постановление Совета Министров РБ, от 19.01.2008, № 73 «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы») (Приложение № 7).

49.3. Предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени за счет внебюджетных средств дополнительный отпуск – до 7 календарных дней (Приложение № 8).

49.4. Предоставлять трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год до истечения шести месяцев работы по желанию работника в соответствии с трудовым законодательством.

49.5. Заменять по желанию работника часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающую 21 календарный день денежной компенсацией, за исключением случаев и отдельных категорий работников предусмотренных ст.161 Трудового кодекса Республики Беларусь.

49.6. Предоставлять в обязательном порядке до окончания рабочего года 14 календарных дней трудового отпуска.

49.7. Предоставлять отдельным категориям работников по их желанию кратковременный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- а) при вступлении в брак – до 3-х календарных дней;
- б) при организации похорон близких родственников – до 7-ми календарных дней;
- в) в первый день учебного года для родителей, чьи дети идут в 1-4-й классы – 1 календарный день (в случае работы в учреждении обоих родителей, данный день предоставляется по выбору одному из родителей).

49.8. Предоставлять работникам по их письменным заявлениям кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам, по договоренности между работником и нанимателем до 30 календарных дней. По согласованию сторон продолжительность данного отпуска может быть увеличена.

49.9. Работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования, а также в учреждениях, обеспечивающих получение послевузовского образования предоставлять минимальные гарантии в порядке, предусмотренном ст.214 Трудового кодекса Республики Беларусь.

49.10. Работникам, входящим в состав добровольной дружины по охране правопорядка в районе предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3-х (трех) календарных дней.

49.11. Устанавливать в соответствии с законодательством режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность трудового отпуска инвалидов, которые не могут ухудшать или ограничивать право инвалидов по сравнению с другими работниками и законом.

49.12. Отзывать работника из отпуска только с его согласия.

50. В исключительных случаях, по договоренности между работником и нанимателем, согласно письменного заявления работника трудовой отпуск может быть разделен на три части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

Глава 6. Охрана труда.

51. Наниматель обязуется:

51.1. Выделять средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения, на мероприятия по профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, медицинскому и лечебно-профилактическому обслуживанию работников в 2023 – 2026 годах в соответствии с номенклатурой мероприятий в пределах выделяемых ассигнований.

51.2. Обеспечить выполнение в установленные сроки плана мероприятий по охране труда (Приложение № 9).

51.3. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда. Каждому работнику давать полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся индивидуальных средствах защиты, компенсациях, установленных законодательством и настоящим договором.

51.4. Анализировать причины производственного травматизма и профессиональных заболеваний, результаты аттестации рабочих мест по условиям труда. Разрабатывать мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

51.5. Организовать кабинет и уголки по охране труда.

51.6. С работниками вновь принятыми на работу проводить вводный и первичный на рабочем месте инструктажи по охране труда. Не реже одного раза в шесть месяцев - повторный инструктаж по охране труда, а в случае необходимости – внеплановый и целевой инструктажи.

51.7. Проводить за счет средств учреждения обязательное обучение и аттестацию работников, а в случаях, предусмотренных нормативными актами стажировку по охране труда на рабочих местах.

51.8. Обеспечить работников за счет средств учреждения в соответствии с установленными нормами спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролировать правильное их использование, обеспечить их ремонт, стирку (химчистку).

51.9. Обеспечить работников средствами индивидуальной защиты по установленным нормам согласно списку (Приложение № 10). Бесплатно обеспечить работников мылом, смывающими и обезжиривающими средствами согласно нормам на рабочих местах.

51.10. Обеспечить работников бесплатным молоком или другими равноценными продуктами на основе перечня химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется их употребление (Приложение № 11). Молоко и соки выдаются работникам при условии фактической занятости на работах с вредными веществами более 50 % рабочего времени.

51.11. Обеспечить участие профкома в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых несчастных случаях, со смертельным исходом в течение суток информировать вышестоящий орган по подчиненности и областной комитет профсоюза. Представлять информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий несчастных случаев в установленные сроки.

51.12. Обеспечить обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежащих страхованию контингентов (в соответствии с Указом Президента РБ от 25.08.2006 г. № 530 «О страховой деятельности»).

51.13. 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-ти годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю (при наличии внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами).

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

51.15. 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.

51.16. Оказывать единовременную материальную помощь в размере не менее 3-х среднемесячных заработков работникам, у которых впервые установлено профессиональное заболевание.

51.17. Выплачивать выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

51.18. Обеспечить осуществление во всех структурных подразделениях контроля за соблюдением работниками требований по охране труда.

51.19. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда и представителям первичных профсоюзных организаций (в соответствии с согласованным сторонами календарным планом осуществления общественного контроля) не менее 2-х часов в неделю для осуществления ими общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране

труда, о профсоюзах, выполнением коллективного договора (соглашения), участия в работе коллегиальных органов, комиссий, а также освобождать их от работы на время обучения и повышения квалификации с сохранением за эти периоды среднего заработка.

51.20. Ежеквартально поощрять общественных инспекторов по охране труда за активное участие в проведении контроля за соблюдением работниками требований по охране труда (Приложение № 2).

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

51.22. Оказывать содействие профкому в проведении семейных вечеров отдыха, посвященных Дню медицинского работника, 8 Марта, Новому году и т.д.

51.23. Установить на основании ст. 49 Трудового кодекса Республики Беларусь, что при отстранении от работника, который не прошел инструктаж, проверку знаний по охране труда, либо медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы в размере двух третей установленной оклада.

52. Профком обязуется:

52.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда, участвовать в проведении единого Дня охраны труда.

52.2. Периодически с участием представителя нанимателя рассматривать на своих заседаниях вопросы, касающиеся состояния условий и охраны труда.

52.3. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении причин и их устранении.

52.4. Оказывать правовую помощь пострадавшим работникам по вопросам возмещения вреда и других выплат, связанных с несчастным случаем на производстве и профзаболеванием.

Глава 7. Медицинское обслуживание. Организация отдыха и санаторно-курортного лечения.

53. Наниматель обязуется:

53.1. Содействовать реабилитации и санитарно-курортному лечению работников, имеющих профессиональное заболевание.

53.2. На основе результатов аттестации рабочих мест по условиям труда разработать и утвердить план конкретных мероприятий, направленных на профилактику и снижение заболеваемости работников.

53.3. Обеспечить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с установленным порядком, а также внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка за период прохождения указанных медосмотров.

53.4. Совместно с Профкомом организовать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, создав для этого комиссию по оздоровлению

и санаторно-курортному лечению.

53.5. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников. Оказывать финансовую помощь при наличии средств с целью удешевления путевок в детские оздоровительные лагеря.

53.6. Разрешать госпитализацию сотрудников учреждения и их близких родственников (мать, отец, дочь, сын, бабушка, дедушка, муж, жена, родные брат и сестра (при предоставлении документов, подтверждающих родство) с учетом специализации оказываемой в учреждении медицинской помощи и согласно протоколам лечения и обследования по основному заболеванию. В этом случае госпитализация осуществляется при наличии зарегистрированного заявления на постановку на очередь в учреждение, наличие свободных мест в учреждении, наличия заполненного направления на стационарное лечение. Близкие родственники, не являющиеся гражданами Республики Беларусь, госпитализируются на платной основе по преискурантам для иностранных граждан, согласно действующему законодательству Республики Беларусь.

53.7. Проведение лабораторных и других исследований сотрудникам учреждения осуществляется только при проведении медицинских осмотров и в случае возникновении острого состояния (заболевания) в период нахождения на рабочем месте (в рабочее время), после обращения, осмотра и рекомендаций цехового врача учреждения.

53.8. Оказание медицинских услуг по стоматологии сотрудникам госпиталя оказывается на платной основе.

54. Профком обязуется:

- а) систематически совместно с Нанимателем анализировать заболеваемость с временной и стойкой утратой трудоспособности работников, разрабатывать и осуществлять меры по ее профилактике и снижению;

55. Сотрудники госпиталя обязаны предоставлять врачу, ответственному за диспансеризацию данные ежегодного флюорографического обследования органов грудной клетки, а женщины, дополнительно, данные ежегодного гинекологического осмотра.

Глав 8. Социальная защита молодежи.

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

- а) обеспечить предоставление первого рабочего места выпускникам государственных высших, средних специальных учреждений образования, направленным на работу комиссией по персональному распределению выпускников;
- б) обеспечить молодого специалиста работой по специальности, не переводить молодого специалиста на работу, не связанную с полученной специальностью и квалификацией;
- в) предоставлять в качестве минимальных льготы, предусмотренные ст. 215,

216, 219-220-1 Трудового кодекса Республики Беларусь для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования, если они успешно обучаются по направлению (заявке) нанимателя, либо с ними заключены договоры на подготовку, или вышеназванное условие предусмотрено трудовым договором;

- г) оказывать единовременную материальную помощь молодым работникам, призванным на службу в армию и возвратившимся после окончания службы на прежнее место работы в размере 1 базовую величину (Приложение №5);
- д) ходатайствовать перед другими организациями о предоставлении жилья в общежитии, направленным на работу в учреждение после окончания ВУЗа или СУЗа. При отсутствии свободных мест в общежитии, производить частичную компенсацию затрат на наем жилья молодым специалистам, врачам-интернам в размере 2 базовых величин (Приложение № 5);
- е) привлекать к массовым физкультурно-оздоровительным мероприятиям, конкурсам профессионального мастерства, обеспечить доступность занятий спортом;
- д) оказывать молодым специалистам единовременную материальную помощь при приеме на работу (Приложение № 3).

57. Профком обязуется:

57.1. Осуществлять контроль за соблюдение законодательных норм по:

- а) охране труда и режиму рабочего времени молодежи;
- б) предоставлению первого рабочего места выпускникам высших, средних специальных учебных учреждений;
- в) улучшению жилищных условий молодежи;

57.2. Добиваться сохранения и укрепления базы досуга, отдыха и оздоровления молодежи и детей работников;

57.3. Способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации молодежи;

57.4. Не допускать увольнений по сокращению штата женщин, мужа которых призваны на действительную воинскую службу и которые имеют детей.

Глава 9. Социальная защита бывших работников.

Для решения социальных проблем инвалидов, малоимущих престарелых граждан, ветеранов Стороны обязуются:

58. Ко Дню пожилых людей, Дню Независимости Республики Беларусь участникам Великой Отечественной войны, инвалидам Великой Отечественной войны, ветеранам, заслуженным работникам учреждения оказывать материальную помощь в размере – 1 базовой величины (Приложение № 3);

59. Ко дню 9-ого Мая, Дню защитников Отечества – 23 февраля, к юбилеям и праздничным датам, посвященным победе в Великой Отечественной войне, ветеранам, заслуженным работникам учреждения, офицерам в отставке, стаж работы в учреждении которых не менее 5 лет

оказывать материальную помощь в размере – 1 базовой величины (Приложение № 3).

60. Бывшим работникам, достигшим пенсионного возраста и внесшим значительный вклад в деятельность учреждения, предоставлять первоочередное право на госпитализацию согласно протоколам лечения и обследования по основному заболеванию.

61. Бывшим работникам, достигшим пенсионного возраста и внесшим значительный вклад в деятельность учреждения ко Дню пожилых людей, оказывать материальную помощь в размере – 1 базовой величины (Приложение № 3).

62. Организовывать погребение за счет организации при наличии собственных средств.

Глава 10. Жилищное строительство.

Постановка на учет и распределение жилья. Компенсации, льготы.

63. Наниматель обязуется:

63.1. Производить постановку на учет для улучшения жилищных условий и распределение жилой площади совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с действующими законодательными актами. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводить до сведения работников.

63.2. Ходатайствовать перед местными исполнительными органами о выделении работникам мест в общежитиях сторонних организаций и предприятий.

64. Профком обязуется:

64.1. Принимать участие в распределении жилья.

Глава 11. Вопросы быта.

65. Наниматель и профком обязуются:

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

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

Глава 12. Культурно-массовая, физкультурно-оздоровительная и спортивная работа.

66. Стороны признают, что без создания необходимых условий для удовлетворения духовных потребностей работающих, обеспечения реальных возможностей для приобщения их к культуре и искусству, физкультуре и спорту невозможны эффективная работа учреждения, социальное благополучие коллектива.

66.1. С этой целью Наниматель обязуется:

а) отчислять денежные средства профсоюзным организациям для

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

- б) предоставлять в бесплатное пользование помещения для занятий коллективов художественной самодеятельности, спортивных секций и кружков; а также саун, комнат психологической разгрузки, тренажеров, имеющихся в организации;
- в) выделять автотранспорт для выездов участников художественной самодеятельности, спортсменов, охотников, рыболовов и других досуговых поездок согласно разработанным и утвержденным администрацией и профкомом планов;
- г) организовать лекции по применению общедоступных методов и средств, способствующих сохранению здоровья и продлению жизни.
- д) осуществлять направление работников на спортивно-массовые мероприятия с сохранением среднего заработка (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19.09.2014г. №903);
- е) осуществлять моральное и материальное поощрение работников ведущих здоровый образ жизни, занимающихся физической культурой и спортом, участвующих в физкультурно-спортивных соревнованиях и культурно-массовых мероприятиях (Приложение № 2);
- ж) направлять усилия на рост числа участников спартакиад, туристических слетов, других спортивно-массовых мероприятий;
- з) содействовать участию в смотрах-конкурсах на лучшую организацию физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы;
- и) организовать лекции по применению общедоступных методов и средств, способствующих сохранению здоровья и продлению жизни.

66.2. Профком обязуется:

- а) выделить из профсоюзного бюджета финансовые средства на развитие культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- б) осуществлять контроль за выделением администрацией и использованием по назначению внебюджетных средств на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

66.3. Наниматель и Профком обязуются:

- а) обеспечивать за счет организации сохранение среднемесячной заработной платы участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы, фестивали, областные, республиканские и другие подобного рода массовые мероприятия, а также увеличивать размеры премий участникам вышеперечисленных мероприятий по сравнению с другими работниками.

Глава 13. Обеспечение правовых гарантий деятельности профкома и

профсоюзного актива.

67. Наниматель обязуется:

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

67.2. Рассматривать ходатайства Профкома о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, охране труда, не выполняющих обязательства по договору, препятствующих выполнению профсоюзными работниками и активистами уставных функций;

67.3. Предоставлять по запросу Профкома информацию, необходимую для реализации его прав по защите трудовых прав и социально-экономических интересов работников;

67.4. Освобождать от основной работы не освобожденных работников профсоюзных организаций для участия в работе конференций, съездов на любых уровнях, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка;

67.5. Предоставлять работникам, избранным в профсоюзные органы, равные права пользования всеми социально-бытовыми льготами, установленными коллективным договором для работников;

67.6. Премировать профсоюзных работников за счет учреждения в порядке и на условиях, установленных для соответствующих руководителей, специалистов и служащих, а также за счет внебюджетных источников финансирования;

67.7. Обеспечить материальные условия для деятельности профкома (бесплатное предоставление и содержание помещений, транспортных средств, оргтехники, средств связи);

67.8. Обеспечить в соответствии с нормами Устава отраслевого профсоюза ежемесячное централизованное удержание из заработной платы работников - членов профсоюза по их заявлениям членских взносов и перечисление их в установленных руководящими органами профсоюза размерах на счета профсоюзных органов;

67.9. Не допускать расторжения трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, с согласия профсоюзного органа в котором они состоят на профсоюзном учете.

67.10. Обеспечивать представителям профсоюзных органов возможность посещения организаций для реализации уставных целей и задач профсоюза, а также предоставлять доступ к нормативной документации и документации о производственно-хозяйственной деятельности, право участия в собраниях, конференциях и заседаниях, проводимых нанимателем.

РАЗДЕЛ III. Заключительные положения.

Глава 1. Ответственность сторон за неисполнение (нарушение) условий договора.

68. Наниматель:

- а) берет на себя ответственность за своевременное и полное выполнение обязательств и мероприятий, принятых в Договоре;
- б) знакомит всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора, дополнениями и изменениями, внесенными в него;
- в) обязуется в недельный срок рассматривать представление Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

69. Работники нанимателя:

- а) обязуются не допускать, без надлежаще оформленной доверенности (полномочий), совершения действий (заявлений, высказываний) от имени учреждения, его официальных должностных лиц (работников), с использованием аббревиатуры учреждения, причиняющих имущественный и (или) неимущественный вред интересам учреждения, в том числе и его деловой репутации (профессиональной) репутации.

70. Должностные лица, виновные за невыполнение обязательств по Договору несут ответственность в виде:

- а) лишения надбавок к должностным окладам и других персональных выплат;
- б) привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

71. Представители нанимателя, виновные в непредставлении информации, необходимой для разработки проекта коллективного договора, переговоров и осуществления контроля за выполнением договора, несут дисциплинарную ответственность.

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

Глава 2. Контроль за выполнением Договора.

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

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

75. Не менее двух раз в год проводить проверку выполнения Договора и по ее результатам отчитываться на общем собрании (конференции) работников.

Глава 3. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.

76. Для разрешения коллективного трудового спора Наниматель и Профком обязуются:

76.1. 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 в зависимости от масштаба и сложности коллективного трудового спора назначить в ее состав своих представителей (не менее 2-х человек от каждой стороны).

76.2. Выбрать нейтрального члена из числа арбитров Республики Беларусь, не работающих у данного нанимателя и не являющихся членами данного профсоюза.

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

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

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

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

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

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

Глава 4. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Комиссия по трудовым спорам.

78. Комиссия по трудовым спорам (далее – КТС) образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя сроком на один год.

79. Представители нанимателя назначаются приказом главного врача учреждения.

80. В состав КТС в качестве представителя нанимателя входит главный врач учреждения, в качестве представителя работников – председатель профкома.

81. В отношении работников - членов КТС в период осуществления их полномочий не допускается понижение заработной платы (оклада) и расторжение трудового договора по инициативе нанимателя, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь и иными

законодательными актами, а также в случае ликвидации организации.

82. Членам КТС для участия в работе комиссии предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка (включая время подготовки к заседаниям, их проведения, вынесения решения).

83. Комиссия по трудовым спорам рассматривает споры работников – членов профсоюза, связанные с применением законодательства о труде, коллективных договоров, соглашений и иных локальных правовых актов, трудовых договоров, в том числе об (о):

1) установленных расценках и нормах труда, а также условиях для их выполнения;

2) переводе на другую работу и перемещении;

3) оплате труда, в том числе при невыполнении норм труда, простое и браке, совмещении должностей служащих (профессий рабочих), за работу в сверхурочное и ночное время;

4) праве на получение и размере причитающихся работнику премий и вознаграждений, предусмотренных действующей у нанимателя системой оплаты труда;

5) выплате компенсаций и предоставлении гарантий;

6) возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы работника;

7) предоставлении отпусков;

8) выдаче специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты, лечебно-профилактического питания;

9) применении мер дисциплинарного взыскания, кроме увольнения.

84. Работник – не член профсоюза имеет право по своему выбору обратиться в комиссию по трудовым спорам либо в суд.

85. Комиссия по трудовым спорам принимает решение по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза.

86. Решение комиссии по трудовым спорам имеет обязательную силу и утверждению нанимателем либо профсоюзом не подлежит.

87. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано в суде в десятидневный срок. Пропуск указанного срока не является основанием к отказу в приеме заявления.

Коллективный договор подписан

03 января 2023 года

Главный врач

О.А. Иванцов

Председатель профкома

И.И. Гулевич