

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между нанимателем и первичной профсоюзной организацией
учреждения здравоохранения "Червенская центральная районная
больница" на 2025-2027годы**

ПРИНЯТ

на конференции трудового коллектива
УЗ «Червенская центральная районная
больница» «04» декабря 2025г.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

1. Настоящий Коллективный договор (в дальнейшем - Договор) заключен между работниками учреждения здравоохранения «Червенская центральная районная больница», от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной организации профсоюза учреждения «Больница» (в дальнейшем - Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя Профкома Сычевой Натальи Викторовны и учреждением здравоохранения «Червенская центральная районная больница» (в дальнейшем - Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя, Прохоренко Андрея Владимировича главного врача учреждения здравоохранения «Червенская центральная районная больница».

2. Настоящий Договор разработан на основании Соглашения между Главным управлением по здравоохранению Минского областного исполнительного комитета и Минской областной организацией Белорусского профсоюза работников здравоохранения.

3. Настоящий Договор является локальным правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними отношений между работниками и нанимателем организаций здравоохранения «Червенская центральная районная больница», содержащим обязательства по вопросам оплаты труда, условий и охраны труда, режима труда и отдыха, развития социального партнерства, социальных льгот и гарантий для работников, нормы которого обязательны для выполнения.

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

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями профсоюзов, Соглашений между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников здравоохранения, главным управлением по здравоохранению Минского областного исполнительного комитета и Минской областной организацией Белорусского профессионального союза работников здравоохранения (далее - Тарифное соглашение), местных соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (в дальнейшем - Стороны).

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

6. Настоящий Договор вступает с момента подписания и действует до заключения нового коллективного договора, но не более 6 месяцев после

окончания срока его действия (ст. 367 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

8. Условия настоящего Договора распространяются на Нанимателя, всех работников организации, от имени которых он заключен, а также на освобожденных профсоюзных работников.

9. Действие Договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), по письменным заявлениям этих работников, при условии согласия Сторон, подписавших данный Договор.

10. 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 организации.

11. Иные положения Договора, установленные сверх законодательства (улучшающие положение работников в сравнении с действующим законодательством), применяются только в отношении членов профсоюза, если иные порядок и условия распространения действия таких положений Договора на указанных работников не определены Договором.

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

13. Стороны обязуются:

13.1. руководствоваться принципами социального партнерства:

- равноправия Сторон;
- соблюдения норм законодательства;
- полномочного принятия обязательств;
- добровольности принятия обязательств;
- учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;
- ответственности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;
взаимного информирования Сторон об изменении ситуации;

13.2. создать комиссию по коллективным переговорам, а также для разработки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля над его выполнением.

13.3. в одностороннем порядке не прекращать коллективные переговоры;

13.4. не прекращать действие настоящего Договора при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации организации или первичной

профсоюзной организации, смены представителей Сторон в период действия Договора, его выполнение гарантируют правопреемники;

13.5. в течение 3 месяцев с момента окончания преобразования организации заключить новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

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

15. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения, в течение 1 месяца со дня их подписания в районном исполнительном комитете по месту нахождения (регистрации) Нанимателя (ч.1 ст.370, ч.1 ст.371 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК)).

РАЗДЕЛ 1. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО, КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН

16. Стороны обязуются принимать меры, направленные на дальнейшее развитие системы социального партнерства и повышение его эффективности, в том числе:

16.1, строить свои отношения на принципах социального партнерства, закрепленных в законодательстве Республики Беларусь и конвенциях Международной организации труда, ратифицированных Республикой Беларусь, оказывать постоянное содействие по этому вопросу нанимателю и первичной организации профсоюза;

16.2. принимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

17. В сфере регулирования социально-трудовых и связанных с ними отношений Стороны обязуются:

17.1. соблюдать достигнутые в настоящем Договоре договоренности;

17.2. информировать друг друга о принимаемых решениях или нормативных правовых актах в области социального партнерства;

17.3. совместно проводить разъяснительную работу в структурных подразделениях (отделениях) о перспективах развития здравоохранения, экономических, правовых проблемах и путях их решения, об основных направлениях кадровой политики с целью предотвращения социальной напряженности, укрепления дисциплины и порядка в трудовых коллективах;

17.4. совместно проводить обучение руководителей структурных подразделений (отделений), должностных лиц соответствующих служб, профсоюзных кадров и актива по экономическим, правовым вопросам, вопросам охраны труда;

17.5. обеспечить участие сторон в проводимых семинарах, совещаниях, научно-практических конференциях по трудовым и социально-экономическим вопросам;

17.6. обеспечить безналичное перечисление членских профсоюзных взносов по личным заявлениям работников в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 №1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» одновременно с выплатой заработной платы;

17.7. предоставлять профсоюзному комитету помещение (с освобождением от оплаты коммунальных услуг), оборудование, транспортные средства, средства связи, а также создавать иные условия в соответствии с Законом Республики Беларусь от 22.04.1992 № 1605-XII «О профессиональных союзах» (далее - Закон № 1605-XII);

17.8. поддерживать участие спортивных команд в районных, областных отраслевых спортивных мероприятиях.

РАЗДЕЛ 2. ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Наниматель обязуется:

18. Добиваться улучшения благосостояния работников организации, повышение жизненного уровня, обеспечивать рост среднемесячной заработной платы в организации в соответствии с утверждёнными показателями роста заработной платы;

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

Своевременности и полноты финансирования, в том числе на заработную плату, работников УЗ «Червенская центральная районная больница».

19. Обеспечивать своевременность и регулярность выплаты заработной платы работникам УЗ «Червенская центральная районная больница», работающим на условиях трудового договора и контракта, не реже двух раз в месяц.

20. Выплату заработной платы за счет средств бюджета и внебюджета производить в следующие сроки: за первую половину текущего месяца 25-го числа текущего месяца и окончательный расчет за предыдущий месяц 10-го числа месяца, следующего за отчетным.

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

Выплату пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет производить 25-го числа текущего месяца.

Выплату заработной платы за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности, производить в следующие сроки: за первую половину текущего месяца - 25-го числа текущего месяца и окончательный расчет за предыдущий месяц 10-го числа месяца, следующего за отчетным (заработная плата).

21. Выплачивать заработную плату за первую половину текущего месяца в размере не более 50 % от общего заработка работника за месяц.

22. Выдавать работникам расчетные листки не позднее, чем за 1 день до установленного срока выплаты заработной платы. В расчетном листке указывать составные части заработной платы, которые причитаются работнику за соответствующий период, размеры удержаний из заработной платы, а также общую сумму заработной платы, подлежащую к выплате.

23. Средний заработок за время трудового отпуска (согласно графика трудовых отпусков) выплачивать не позднее, чем за 2 дня до начала трудового отпуска (ст.176 ТК). При предоставлении трудового отпуска не по графику, а в иных случаях, как установленных законодательством, так и в связи с достигнутой договоренностью сторон трудового договора выплата среднего заработка может быть произведена не позднее 2 рабочих дней со дня начала трудового отпуска с согласия работника.

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

24. Исчисление сохраняемого среднего заработка для оплаты трудового (основного и дополнительных) и социальных отпусков, выплаты денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск, оплаты по листку нетрудоспособности, оплаты за период освоения образовательных программ повышения квалификации руководящих работников и специалистов производить в соответствии с Порядком исчисления среднего заработка, определяемым Правительством (постановление Министерства труда Республики Беларусь от 10.04.2000 № 47 «Об утверждении Инструкции о порядке исчисления среднего заработка»).

25. Применять для оплаты труда работников базовую ставку, устанавливаемую Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

26. Не допускать установления размера базовой ставки ниже установленного Правительством Республики Беларусь для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

27. Устанавливать коэффициенты тарифных разрядов и базовые ставки работникам в соответствии с Единой тарифной сеткой работников Республики Беларусь. Производить отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

28. Оплату труда работников учреждения здравоохранения «Червенская центральная районная больница» производить в соответствии с «Положением об оплате труда работников УЗ «Червенская ЦРБ», которое разрабатывается в соответствии с Указами Президента Республики Беларусь, постановлениями Правительства Республики Беларусь, иных нормативных правовых актов Республики Беларусь, регулирующих оплату и условия труда в организациях здравоохранения и утверждается главным врачом.

29. Ежемесячно обеспечивать установленный законодательством Республики Беларусь уровень минимальной заработной платы (месячной и часовой) работникам в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

Наниматель обязуется по согласованию с Профкомом:

30. Утверждать на соответствующий год перечни должностей работников, подлежащих замене при уходе в трудовой отпуск и планировать средства на эти цели в УЗ «Червенская центральная районная больница».

31. Продолжить работу по обеспечению совершенствования условий оплаты труда работников в зависимости от их квалификации, характера, сложности, интенсивности и качества труда.

32. Оклады работников УЗ «Червенская центральная районная больница» определяются путем умножения базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь на:

32.1. коэффициенты тарифных разрядов тарифной сетки по должностям медицинских и фармацевтических, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельностью, установленные постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28.02.2019 №138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»;

32.2. коэффициенты тарифных разрядов по должностям руководителей и специалистов, установленные постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее - постановление № 13);

32.3. на кратные размеры базовой ставки, установленные по соответствующей профессии (должности) постановлением № 13.

33. на заседании комиссии по материальному стимулированию рассматривать следующие вопросы:

33.1. установления (увеличения, снижения) надбавки за сложность и напряжённость;

33.2. премирования работников (установление, увеличения, уменьшения);

33.3. оказание материальной помощи осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда учреждения здравоохранения «Червенская центральная районная больница».

Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников.

34. Для дополнительных выплат стимулирующего характера используются внебюджетные средства, в части сумм превышения доходов над расходами, остающиеся в распоряжении бюджетной организации (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19.07.2013 № 641 «О внебюджетных средствах бюджетных организаций»).

35. Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день производится за счет средств, полученных от осуществления приносящей доходы деятельности (если согласно законодательству такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств за счет средств, предусмотренных в смете организаций на оплату труда (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18.03.2008 № 408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день»). (Приложение 1).

36. Производить направление работников в командировки и оплату командировочных расходов в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

37. При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от Нанимателя на день увольнения, производить не позднее дня увольнения. При невыплате по вине Нанимателя - за каждый день просрочки выплачивать среднюю заработную плату (ст.77 и 78 ТК). Днем увольнения считается последний день работы (отпуска). Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня.

38. Вопросы нормирования труда в организации здравоохранения (разработка новых норм труда, пересмотр ранее действующих) решать в установленном порядке с участием Профсоюзного комитета.

39. Изменение норм труда (выработки), которое ухудшает условия труда работника, производить с экономическим обоснованием и обязательным уведомлением Профкома за 1 месяц до предполагаемого срока изменения и с его согласия, если иное не установлено законодательством Республики Беларусь.

40. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, в том числе о порядке и условиях исчисления заработной платы, об установлении гарантий и компенсации работникам, об использовании фонда заработной платы, в том числе использование средств, запланированных в смете расходов на выплаты стимулирующего и компенсирующего характера.

41. Привлекать Профком к:

участию в работе комиссии по составлению списков окладов;

установлению работникам выплат стимулирующего характера, в том числе премирования;

участию в работе аттестационной комиссии;

участию в комиссии по оказанию материальной помощи;

участию в работе комиссии по распределению и использованию средств, полученных от внебюджетной деятельности;

пересмотру и установлению норм труда конкретных работников (ст.87 ТК);

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

42. Профком обязуется:

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

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

РАЗДЕЛ 3. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Наниматель обязуется:

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

44. Уведомлять Профком не менее чем за 3 месяца о предстоящей ликвидации (реорганизации) организации, смене собственника имущества (упразднении структурного подразделения), полной или частичной приостановке производства, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и интересов работников.

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

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

46.2. сократить административно-управленческие расходы;

46.3. не принимать новых работников;

46.4. ограничить круг временных работников;

46.5. предупреждать работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца;

46.6. в период срока предупреждения предоставлять работнику один день в неделю с сохранением заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

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

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

47.2. предоставлять по желанию работников и по согласованию с Нанимателем краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы;

47.3. применять как исключительную меру перевод организации на режим неполного рабочего времени.

48. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя (ст.42 ТК, кроме п.3, абз.3, 4, 6 и 8 п.7), а также по основаниям, предусмотренным пп.1-3 ст.47 ТК, производить с согласия Профкома.

49. В случае сокращения численности или штата работников, кроме лиц, предусмотренных ст.45 ТК и другими законодательными актами, предпочтение в оставлении на работе отдавать следующим категориям работников:

49.1. работникам предпенсионного возраста (за 3 года до общеустановленного пенсионного возраста), добросовестно отработавшим в организации (системе) не менее 5 лет;

49.2. семейным - при наличии двух и более иждивенцев;

49.3. работнику, являющемуся единственным членом семьи с постоянным заработком;

49.4. одиноким матерям (женщинам, не состоящим в браке и имеющим детей, в актовой записи о рождении которых запись об отце произведена в установленном порядке по указанию матери; вдовам (вдовцам), не вступившим в новый брак; женщинам (мужчинам), не состоящих в браке и усыновивших (удочеривших) детей; разведенным женщинам (мужчинам) в случаях, когда взыскание алиментов на содержание детей невозможно; женщинам (мужчинам), имеющим детей-инвалидов);

49.5. родителям в неполных семьях, воспитывающим несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, не допускающим нарушений трудовой, исполнительской и производственно-технологической дисциплины;

49.6. работникам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание;

49.7. женщинам, мужья которых призваны на действительную военную службу;

49.8. работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учреждениях образования по направлению УЗ «Червенская центральная районная больница»;

49.9. работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы УЗ «Червенская центральная районная больница» (не менее 10 лет);

49.10. лицам, избранным в состав профсоюзных органов.

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

51. Не допускать, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала или иного обособленного подразделения организации,

расположенных в другой местности, также по основаниям, предусмотренным пп.6, 7 ст.42 ТК, расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями имеющими детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет).

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

53. Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществлять в соответствии со ст.261¹ ТК.

54. 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.

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

56. Устанавливать работникам при заключении контракта дополнительный поощрительный отпуск до пяти календарных дней и предусматривать повышение оклада не более, чем на 50 %.

57. Наниматель вправе заключать по окончании срока действия контракта по письменному заявлению работника, не допускающего нарушений трудовой, исполнительской и производственно-технологической дисциплины и проработавшего у Нанимателя не менее пяти лет, трудовой Договор на неопределенный срок.

58. Продлевать контракт в пределах пятилетнего срока его действия по соглашению сторон на срок не менее 1 года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, 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 законодательством Республики Беларусь.

59. С согласия матери (отца или другого родственника, члена семьи ребенка, опекуна, попечителя), находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста 3 лет, продлевать (заключать новый контракт) на срок не менее чем до достижения ребенком возраста 5 лет, если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок.

60. Продлевать (заключать новый) контракт с матерью (мачехой, отцом, отчимом, опекуном, попечителем) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на срок не менее 5 лет (если они не выразили свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

61. Продлевать (заключать новые) контракты с работниками, не допускающими нарушений трудовой, исполнительской и производственно-технологической дисциплины, на срок не менее, чем до достижения пенсионного возраста - за 5 и менее лет до достижения работником общеустановленного пенсионного возраста.

62. Продление (заключение нового контракта) с работниками, надлежащим образом выполнявшими свои обязанности и не имевшими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествующего дате истечения срока контракта, если они выразили согласие на продление трудовых отношений:

62.1. на срок 5 лет - при наличии высокого профессионального уровня и квалификации работника;

62.2. срок не менее 5 лет - с матерью (отцом) в неполных семьях (одиноким матери, вдовы (вдовцы), разведенные) - до достижения детьми (младшими из них) возраста 16 лет.

62.3. производить единовременную выплату лицам пенсионного возраста при заключении ими контракта(по наиболее востребованным должностям, профессиям, утвержденным РИК в размере 1,0 базовой величины за каждый год заключаемого контракта;

62.4. не допускать снижения размеров оплаты труда, в том числе стимулирующих выплат, установленных по занимаемым должностям служащих(профессиям рабочих), работникам после достижения ими пенсионного возраста, за исключением случаев совершения такими работниками дисциплинарного проступка, нарушения производственной, трудовой и исполнительской дисциплины, за которые в соответствии с законодательством и локальными правовыми актами подлежит снижение размеров оплаты труда, в т.ч. стимулирующих выплат.

63. При прекращении трудового договора по любым основаниям (кроме вызванных виновными действиями) с работником, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, выплачивать ему выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка.

64. Досрочно расторгать трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, контракт только по основаниям, предусмотренным ТК, настоящим Договором и действующим законодательством.

65. Расторгать досрочно контракт по требованию работника в случаях:

65.1. болезни или инвалидности работника, препятствующих выполнению работ;

65.2. необходимости оказания помощи и (или) ухода за больными членами семьи или инвалидом I группы;

65.3. перевода (направления) мужа или жены на работу либо для прохождения службы в другую местность, за исключением молодых специалистов;

65.4. избрания на выборную должность;

65.5. выхода на пенсию;

65.6. зачисления на дневное обучение в учреждение, обеспечивающее получение высшего или среднего специального образования;

65.7. других уважительных причин (уважительность причин определяется Нанимателем).

66. Расторгать трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок, а также расторгать досрочно контракт с работниками только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде.

67. Установить минимальную компенсацию в размере трех среднемесячных заработных плат за ухудшение правового положения работника в случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине Нанимателя (ч.5 ст.261⁵ ТК).

68. Выплачивать работнику при досрочном расторжении контракта в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, контракта минимальную компенсацию в размере трех среднемесячных заработков.

69. Стороны контракта за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупреждают друг друга о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

Профком обязуется:

70. Осуществлять общественный контроль соблюдения Нанимателем законодательства Республики Беларусь о труде.

71. Содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождаемых работников.

72. Не давать согласия на увольнение работников по инициативе Нанимателя в связи с сокращением численности (штата), прежде чем Нанимателем не будут предложены этим работникам на выбор все имеющиеся вакантные должности или предоставлена возможность переобучения.

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

РАЗДЕЛ 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

74. Рабочее время, время отдыха работников устанавливаются в соответствии с ТК, Правилами внутреннего трудового распорядка УЗ «Червенская центральная районная больница», графиком работ (сменности), иными актами законодательства, а также положениями настоящего раздела Договора.

75. Нормирование продолжительности рабочего времени осуществляется Нанимателем с учетом ограничений, установленных Трудовым кодексом и коллективным договором.

Установить продолжительность рабочего времени:

- **40 часов в неделю:** главному врачу; заместителям главного врача; врачам специалистам (заведующим) ГБ, УБ, ВА; главной медицинской сестре ЦРБ и ГБ; медицинской сестре-диетологу; санитаркам независимо от наименования должности (кроме инфекционного отделения); зубному технику; работникам хозяйственной службы; работникам бухгалтерии; служащим административно-управленческого персонала, работникам планово-экономического отдела; работникам кадрового сектора; медицинскому дезинфектору; психологу; медицинским регистраторам; сестрам-хозяйкам.

- **38,5 часов в неделю** (постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.03.1016 № 46) : врачу-гериатру, врачу-эксперту, врачу-трансфузиологу, врачу функциональной диагностики, врачу клинической лабораторной диагностики, врачу-интерну, врачу-акушер гинекологу, врачу-кардиологу, врачу-методисту, врачу-неврологу, врачу-детскому-неврологу, врачу-онкологу, врачу-оториноларингологу, врачу-психотерапевту, врачу-офтальмологу, врачу-педиатру участковому, врачу-педиатру, врачу-физиотерапевту, врачу-терапевту, врачу общей практики, врачу-анестезиологу реаниматологу, врачу-хирургу, врачу-эндокринологу, врачам-специалистам (дежурным), врачам-специалистам (заведующим) отделениями и среднему медицинскому персоналу: акушерке (старшей), акушерам, медицинским сестрам (старшим), медицинским сестрам (братьям),фельдшерам, фельдшерам-лаборантам, заведующим ФАП.

- **35 часов в неделю** (постановление Министерства труда и социальной защиты от 07.07.2014г. № 57): врачу-эндоскописту; врачу-инфекционисту; врачу-психиатру-наркологу (в том числе детскому); врачу ультразвуковой диагностики; среднему медицинскому персоналу наркологического кабинета, психиатрического кабинета, инфекционного кабинета и отделения; санитаркам (в том числе санитарке –буфетчице) инфекционного отделения.

- **33 часа** в неделю (постановление Министерства труда и социальной защиты от 07.07.2014г. № 57): врачам-стоматологам всех наименований; зубным фельдшерам.

- **30 часов в неделю** (постановление Министерства труда и социальной защиты от 07.07.2014г. № 57): врачу-рентгенологу (заведующему), врачу-рентгенологу, рентгенолаборанту.

Право на компенсацию в виде сокращенной продолжительности рабочего времени имеют работники, занятые полный рабочий день, при условии проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, согласно Инструкции № 57 от 07.07.2014).

Для работников моложе восемнадцати лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: от 14 до 16 лет- не более 23 часов в неделю, от 16до 18 лет не более 35 часов в неделю. Инвалидам 1 и 2 группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю.

76. Не допускать к работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, работников моложе 18 лет.

77. Привлекать к работе в ночное время инвалидов при условии, что такая работа не запрещена им на основании медицинского заключения, а также женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, только с их письменного согласия (ст.117 ТК).

78. Работникам организаций здравоохранения с круглосуточным режимом работы, обеспечивающим и осуществляющим непрерывный процесс оказания медицинской помощи, может устанавливаться продолжительность рабочей смены свыше 12 часов, но не более 24 часов.

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

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

81. Установить по согласованию с Профкомом (ч.1 ст.124 ТК) пятидневную и шестидневную рабочую неделю.

81.1. Установить 5 дневную рабочую неделю:

Аппарату управления ЦРБ и ГБ (главный врач Червенская ЦРБ, заместители главного врача ЦРБ, заведующий Смиловичской ГБ, главная медицинская сестра, специалист по организации закупок, инженер по охране труда, юрисконсульт, специалисты кадрового сектора, бухгалтерии, планово-экономического отдела, специалист по мобилизационной подготовке и гражданской обороне, инженер по охране труда, медицинскому дезинфектору, медицинскому регистратору (архива), уборщику помещений (общепольничного персонала);

— Хозяйственной службе ЦРБ (заведующий хозяйством Смиловичской ГБ, кладовщик, секретарь, инженера всех наименований, слесарь-сантехник, механик, агент по снабжению, администратор сети, специалист по сопровождению программного обеспечения, уборщик территории, уборщик помещений, швея, техник, гардеробщик (поликлиники), водители, рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды, гладильщик, швея, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений).

— Врачам-специалистам (в том числе заведующим), среднему медицинскому и прочему персоналу ЦРБ и ГБ (санитарки) (за исключением лиц указанных в п.81.2);

Если при пятидневной рабочей неделе сумма часов пяти рабочих дней за календарную неделю меньше недельной нормы, не отработка возмещается по мере ее образования в отдельные недели за счет одного или двух (за исключением воскресенья) выходных дней, которые в графике планируются как рабочие дни (ст.124 Трудового кодекса Республики Беларусь).

81.2. Установить 6 дневную рабочую неделю:

- Хозяйственной службе ЦРБ: заведующий складом;

- Врачам-специалистам, среднему и прочему персоналу участковой больницы, врачебная амбулатория, (кроме медицинских сестёр), ФАП (кроме передвижного ФАП).

- Медицинской сестре-диетологу.

81.3. В соответствии со ст.126 Трудового кодекса Республики Беларусь, для обеспечения полной и круглосуточной медицинской помощи населению района, к следующим работникам применяется суммированный учёт рабочего времени, с формой организации гибкого рабочего времени, при полной отработке установленного законом суммированного количества рабочих часов в течении одного месяца:

врачу-хирургу (дежурному); врачу-анестезиологу-реаниматологу; врачу-терапевту (дежурному); медицинской сестре (процедурной) хирургического отделения; санитарке (буфетнице) хирургического и терапевтического отделения; медицинской сестре (палатной); санитарке (палатной); медицинской сестре (операционной); санитарке (оперблока); рентгенлаборанту (дежурному); медицинской сестре (анестезисту); медицинской сестре (приемного отделения); санитарке (приемного отделения); фельдшеру-лаборанту (дежурному); лифтеру; кочегару; повару; кухонному рабочему; машинисту воздуходелительной установки.

Для данной категории работников применяется норма времени на месяц при шестидневной рабочей неделе.

82. Режим рабочего времени работников, также время для отдыха и питания устанавливается приказом (распоряжением) нанимателя, графиком работ (сменности). Работникам предоставляется в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более 2 часов, при продолжительности рабочего дня (смены) менее четырех часов перерыв для отдыха и питания может не устанавливаться.

По заявлению работника, приказом главного врача может быть установлен индивидуальный график работы, если данный график не нарушит производственную деятельность структурного подразделения.

Режим работы УЗ «Червенская ЦРБ» и структурных подразделений определяется отдельным приказом.

83. Работники обязаны отмечать в журнале учета рабочего времени приход на работу и уход с нее, а также уходы с работы в течение рабочего дня.

Режим работы отделения (кабинета) может быть пересмотрен по производственной необходимости при согласовании с профсоюзным комитетом.

84. Режим рабочего времени при сменной работе определяется графиком сменности. Работники чередуются по сменам равномерно.

Минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами (от конца одной до начала следующей) должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене. Время, необходимое для приема пищи на этих работах, предоставляемое работнику в течение рабочей смены, включается в рабочее время следующим категориям: врачу-хирургу (дежурному); врачу-анестезиологу-

реаниматологу; врачу-терапевту (дежурному); медицинской сестре (палатной); санитарке (палатной); медицинской сестре (операционной); санитарке (оперблока); рентгенлаборанту (в ночное время); медицинской сестре (анестезисту); медицинской сестре (приемного отделения); санитарке (приемного отделения); фельдшеру-лаборанту (дежурному); лифтеру; кочегару; машинисту воздуходелительной установки.

85. На отдельных видах работ (уборщик территории) наряду с перерывом для отдыха и питания предоставляются дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева). Продолжительность специальных перерывов для обогрева в мороз устанавливается: - при температуре воздуха от -15°C до -24°C – каждые два часа, продолжительностью 12 минут каждый; - при температуре воздуха от -24°C до -30°C – каждый час, продолжительностью 10 минут каждый. Продолжительность специальных перерывов в жару устанавливается: - при температуре воздуха от $+25^{\circ}\text{C}$ до $+30^{\circ}\text{C}$ – каждые два часа, продолжительностью 10 минут каждый; - при температуре воздуха от $+30^{\circ}\text{C}$ и выше – каждый час, продолжительностью 12 минут каждый.

86. В случае привлечения работника к работе в его выходной день (ст.142 ТК), взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчёта восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время) (ст.69 ТК).

87. Работники, успешно обучающиеся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в заочной форме получения образования по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами (на подготовку специалистов), при получении первого высшего образования имеют право на период 4 учебных месяцев перед выполнением дипломного проекта (дипломной работы) и (или) сдачи государственных экзаменов на сокращенную рабочую неделю на 1 рабочий день или соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели) для подготовки к занятиям с оплатой не менее 50 % по основному месту работы.

88. Согласно ст.155 ТК предоставлять работникам:

88.1. трудовой основной отпуск - не менее 24 календарных дней;

88.2. трудовой основной отпуск 30 календарных дней предоставлять инвалидам и работникам моложе 18 лет.

89. Согласно ст.150 ТК предоставлять работникам дополнительные отпуска:

89.1. занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 253, дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.157 ТК);

89.2. работникам с ненормированным рабочим днем - дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день до 7 календарных дней (ст.158 ТК, постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18.03.2008 № 408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день»).

90. Ненормированный рабочий день не устанавливается и дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день не предоставляется следующим категориям работников:

90.1. работникам в возрасте от 14 до 16 лет (нормированная продолжительность ежедневной работы 4 часа 36 минут), от 16 до 18 лет (нормированная продолжительность ежедневной работы 7 часов);

90.2. инвалидам I и II групп (нормированная продолжительность ежедневной работы 7 часов);

90.3. работникам с вредными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также работникам с особым характером труда (нормированная продолжительность ежедневной работы 7 часов при 35-часовой рабочей неделе);

90.4. лицам, работающим по совместительству;

90.5. работникам при сменной работе;

90.6. работникам с неполным рабочим временем (за исключением случаев занятости полный рабочий день при неполной рабочей неделе).

91. Дополнительные отпуска присоединять к основному отпуску (ст.162 ТК).

92. В соответствии со ст.150 ТК предоставлять работникам социальные отпуска:

92.1. по беременности и родам;

92.2. по уходу за детьми;

92.3. в связи с обучением;

92.4. в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

92.5. по уважительным причинам личного и семейного характера.

93. Очередность предоставления трудовых отпусков установить для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым по согласованию с Профкомом, который должен составляться на календарный год не позднее 5 января каждого года (ст.168 ТК).

94. Предусмотреть помимо перечисленных в пп.1-3 ст.164 ТК периодов, которые приравниваются к фактически отработанному времени и включаются в рабочий год, другие периоды, не отвечающие условиям указанных пунктов, включаемые в рабочий год.

95. Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставлять не ранее, чем через 6 месяцев работы у нанимателя. До истечения 6 месяцев работы трудовые отпуска предоставляются работникам, определенным в ст.166 ТК.

96. При составлении графика трудовых отпусков запланировать отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное для него время категориям работников, указанным в ст.168 ТК.

97. Предоставлять в обязательном порядке ежегодно трудовой отпуск работникам моложе 18 лет и работникам, имеющим право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда за особый характер работы (ст.170 ТК).

98. Трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части, при этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней (ст.174 ТК). Для работников - членов профсоюза по договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен не более чем на четыре части, при этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней (ст.174 ТК).

99. Присоединять к основному отпуску отдельные виды дополнительных отпусков, предоставляемые работникам, признанным инвалидами, работникам моложе 18 лет, работникам, работающим в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС.

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

100.1. один календарный день для членов профсоюза:

- в первый день учебного года для родителей, чьи дети идут в 1-й, 9-й и 11-й классы школы;

- родителям выпускников школы в день вручения свидетельства об окончании школы;

100.2. до 14 календарных дней (ст. 189 ТК РБ):

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- ветеранам боевых действий на территории других государств;

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

- работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986-1987 гг., заболевшим и перенесшим лучевую болезнь;

- иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством (ст.189 ТК);

100.3. до 14 календарных дней для членов профсоюза:

- отцу (отчиму) при рождении ребенка (ст. 186 ТК РБ);

100.4. до 30 календарных дней:

- для работы над диссертацией, написания учебников (ст. 187 ТК РБ);

- по семейно-бытовым причинам;

- по другим уважительным причинам (ст.190 ТК). Уважительность причины оценивает Наниматель;

100.5. до 50 календарных дней в учебном году:

- работникам, успешно обучающимся в высших учебных заведениях (заочная форма обучения) на период установочных занятий, сдачи зачетно-экзаменационных сессий при отсутствии направления Нанимателя;

100.6. до 90 календарных дней для членов профсоюза:

- в случае необходимости ухода за тяжелобольным близким родственником.

101. Предоставлять социальные отпуска по семейно-бытовым и другим уважительным причинам за счёт средств нанимателя до 3 календарных дней:

- при вступлении в брак – 2 дня;
- при организации похорон близких родственников (родители, супруги, дети, родной брат, родная сестра) - 2 дня;
- при рождении ребенка- 2 дня;

102. Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен (пп.1-5 ч.1 ст.171 ТК).

103. В случаях производственной необходимости (временная нетрудоспособность, курсы повышения квалификации и др.) допускается отзыв работника из трудового отпуска с его согласия в соответствии со ст.174 ТК.

104. Не допускается отзыв из отпуска работников моложе 18 лет и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

105. По соглашению с работником производить замену части трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающей 21 календарный день, денежной компенсацией.

106. Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, отпусков предоставляемых беременным женщинам, работникам, признанными инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается (ст.161ТК).

РАЗДЕЛ 5. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ, ГАРАНТИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ

Наниматель обязуется:

107. Оказывать работнику материальную помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи.

108. Предоставлять матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, по ее (его) письменному заявлению ежемесячно один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.06.2014 № 34 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней» (далее - постановление № 34)).

109. Предоставлять матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо троих и более детей в возрасте до 16 лет, по ее (его) письменному заявлению один дополнительный свободный от работы день в

неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка (постановление № 34).

110. Предоставлять матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до 16 лет, по ее (его) письменному заявлению ежемесячно один дополнительный свободный от работы день без оплаты.

Право на предоставление дополнительных свободных дней может быть использовано матерью (мачехой, отцом, отчимом, опекуном, попечителем) либо раздельно указанными лицами между собой по их усмотрению.

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

111. Отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с ее смертью, лишением 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 (ст.271 ТК).

112. Предоставлять одинокой матери (мачехе) или одинокому отцу (отчиму), опекуну (попечителю), вдовам, вдовцам, воспитывающей (воспитывающему) одного и более детей в возрасте до 16 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный отпуск в летнее или другое удобное время.

113. Устанавливать матерям, воспитывающим двоих и более несовершеннолетних детей или ребенка-инвалида, режим гибкого рабочего времени при условии, если это не нарушит нормальной деятельности и ритмичности работы УЗ «Червенская ЦРБ».

114. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы:

работники, не достигшие возраста 40 лет, - на один рабочий день один раз в 3 года;

работники, достигшие возраста 40 лет, за исключением указанных в абз.4 данного пункта, - на один рабочий день один раз в год;

работники, достигшие общеустановленного пенсионного возраста, а также работники в течение 5 лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста - на 2 рабочих дня один раз в год.

115. Работник, относящийся к указанным в п.114 настоящего коллективного договора и планирующий пройти диспансеризацию, должен сообщить об этом в письменном заявлении не позднее чем за 3 рабочих дня до планируемого дня прохождения диспансеризации и согласовать дату (даты) с непосредственным руководителем. При согласии с указанной в заявлении датой (датами) прохождения диспансеризации непосредственный руководитель работника ставит на заявлении визу «согласен», заявление передается руководителю.

116. После согласования даты (дат) прохождения диспансеризации (с проставлением визы на заявлении работника) издается приказ о предоставлении работнику дня (дней) для прохождения диспансеризации.

117. Работники, прошедшие диспансеризацию, представляют документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы. Срок представления указанной справки - не позднее следующего рабочего дня после прохождения диспансеризации.

118. За активное участие работников в охране правопорядка Наниматель в соответствии с Законом Республики Беларусь от 26.06.2003 № 214-З «Об участии граждан в охране правопорядка» предоставляет членам добровольной дружины УЗ «Червенская ЦРБ» материальное поощрение в размере 1 базовой величины, действующей на день подачи заявления о поощрении, за каждые 3 выхода из внебюджетных средств больницы.

119. Осуществлять единовременные дополнительные выплаты в случаях утраты профессиональной трудоспособности и гибели работника.

120. В случае заключения работником договора дополнительного накопительного пенсионного страхования в республиканском унитарном предприятии «Стравита» уплачивать обязательные страховые взносы на пенсионное страхование в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 27.09.2021 № 367 «О добровольном страховании дополнительной накопительной пенсии».

РАЗДЕЛ 6. ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО. ПОСТАНОВКА НА УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ

Наниматель и профком обязуются:

121. Организовать постановку на очередь для обеспечения жильем лиц, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

122. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности работников жильем.

123. Оказывать содействие молодым специалистам. Молодым семьям, другим работникам организации в обеспечении их местами в общежитиях организаций и предприятий района независимо от их ведомственной подчиненности.

124. Принимать меры по обеспечению выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу, благоустроенным жильем:

125. ходатайствовать перед местным исполнительными и распорядительными органами о предоставлении работникам жилого помещения коммерческого использования (как самостоятельных квартир, так и мест в общежитии государственного жилого фонда).

РАЗДЕЛ 7. ВОПРОСЫ БЫТА

Наниматель и Профком обязуются:

126. Создавать условия для приема пищи работниками, оснащать помещения для приема пищи и комнаты отдыха необходимой мебелью и бытовой техникой.

127. Обеспечивать работников жидким рН-нейтральным мылом, антисептическим и средствами для ухода за кожей рук, аптечками первой помощи.

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

РАЗДЕЛ 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Наниматель обязуется:

129. Обеспечить права и гарантии работников по охране труда, предусмотренные ТК, Законом Республики Беларусь от 23.06.2008 № 356-З «Об охране труда», другими нормативными правовыми актами и закрепление этих прав в трудовом договоре (контрактах).

130. Совершенствовать систему управления охраной труда (далее - СУОТ) УЗ «Червенская центральная районная больница», обеспечить процедуры регулярного мониторинга и определения результативности СУОТ.

131. Выделять денежные средства для:

131.1. осуществления предусмотренных коллективным договором мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытовому обеспечению, медицинскому и лечебно-профилактическому обслуживанию работников;

131.2. выполнения плана мероприятий по охране труда;

131.3. оборудования и оснащения кабинета, уголков, стендов охраны труда, приобретение наглядной агитации по охране труда, безопасности дорожного движения, программного обеспечения обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда, создания автоматизированного рабочего места для инженера по охране труда.

132. Обеспечить своевременный перевод женщин, имеющих заключение о беременности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на другую более легкую работу, исключая вредные и (или) опасные производственные факторы, с сохранением среднего заработка.

133. Признать право работающих на отказ от выполнения порученной работы, если условия труда по заключению органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда не соответствуют требованиям норм и правил охраны труда, представляют опасность для их

жизни и здоровья (до устранения этой опасности). Если наниматель не предоставил работнику на время простоя по этой причине другую работу, соответствующую его квалификации, сохранять за ним среднюю заработную плату на весь период простоя.

134. Включать в должностные инструкции руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, непосредственных руководителей, руководителей служб должностные и рабочие инструкции других работников обязанности и ответственность по вопросам охраны труда и пожарной безопасности.

135. Продолжить работу по совершенствованию локальных правовых актов, содержащих требования по охране труда.

136. Обеспечить в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь, расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, техническое расследование причин их возникновения, разработку и реализацию мер по их профилактике и предупреждению, оказание необходимой материальной помощи пострадавшим.

137. Проводить анализ состояния и причин производственного травматизма - ежеквартально, профессиональной заболеваемости - 1 раз в полугодие.

138. Содействовать реализации в организации профилактических мер, направленных на предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

139. Обеспечить обязательное страхование работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

140. В целях исключения чрезвычайных происшествий и производственного травматизма обеспечить систематический контроль физического состояния работников, занятых на работах с повышенной опасностью, путем проведения освидетельствований и (или) медицинских осмотров, в том числе с использованием приборов, предназначенных для определения концентрации паров абсолютного этилового спирта в выдыхаемом воздухе.

141. Для повышения безопасности транспортной деятельности неукоснительно проводить в установленном порядке предрейсовые и иные медицинские обследования водителей, приборный контроль на предмет нахождения водителей в состоянии алкогольного опьянения, а также обеспечивать соответствие технического состояния транспортных средств требованиям безопасности дорожного движения, не допуская к участию в дорожном движении неисправный транспорт.

142. Для повышения безопасности производственной деятельности исключить случаи допуска работников к работе на оборудовании, имеющем неисправности, либо при отсутствии его испытаний, осмотров, технических освидетельствований.

143. Информировать в течение суток вышестоящие органы, а также областной комитет профсоюза о каждом несчастном случае на производстве.

144. Обеспечить за счет средств организации проведение обучения, повышение квалификации по вопросам охраны труда руководителей, специалистов и рабочих.

145. Осуществлять контроль за соблюдением требований по охране труда в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

146. Обеспечить участие председателя профсоюзного комитета в комиссиях по аттестации рабочих мест по условиям труда; для проверки знаний работающих по вопросам охраны труда; назначения пособий по временной нетрудоспособности; при расследовании обстоятельств получения травм в быту; при рассмотрении вопросов оказания работникам материальной помощи.

147. Обеспечить своевременное и качественное проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, повышать эффективность работы по информированию работников о состоянии охраны труда на рабочих местах, существующих рисках для их здоровья, полагающихся компенсациях по условиям труда.

148. Информировать каждого работника при приеме на работу и в период выполнения работ о состоянии и изменениях условий труда на его рабочем месте, о полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предоставляемых в соответствии с требованиями законодательства, итогах аттестации рабочих мест по условиям труда.

149. Обеспечить своевременную выдачу работникам за счет средств организации в соответствии с установленными нормами и в установленные сроки средств индивидуальной защиты в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

150. Проводить стирку, химическую очистку, ремонт и хранение спецодежды.

151. Организовать бесплатную выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств согласно нормам, установленным законодательством Республики Беларусь.

152. Организовать бесплатную выдачу работникам молока или равноценных пищевых продуктов при работе с вредными веществами в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

153. Организовать своевременное прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, где определена необходимость обязательных медицинских осмотров, либо освидетельствования некоторых категорий работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

154. Обеспечить проведение в установленные сроки запланированных мероприятий по подготовке к работе в осеннее – зимний период, обеспечить

температурный режим на рабочих местах, соответствующий санитарно — гигиеническим нормативам.

155. Осуществлять единовременные дополнительные выплаты в случае утраты профессиональной трудоспособности работником, пострадавшим на производстве от несчастных случаев или профессиональных заболеваний по вине нанимателя, в том числе прекратившим трудовые отношения по причине потери трудоспособности - в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности.

156. Обеспечить отстранение от выполнения работ лиц, появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не прошедших инструктаж, проверку знаний по вопросам охраны труда, не использующих требуемые средства индивидуальной защиты, обеспечивающий безопасность труда, не прошедших медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

157. Обеспечить безусловное привлечение работников к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения за:

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы;

- нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников.

158. Снижать размер премирования, изменять время предоставления трудового отпуска работникам за неисполнение своих обязанностей по охране труда и безопасному ведению работ.

Профком обязуется:

159. Отстаивать права работников на здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям санитарных норм и правил.

160. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, выполнением коллективного договора, обеспечивать реализацию общественными инспекторами по охране труда основных задач и функций, определенных Положением об общественном инспекторе по охране труда.

161. Проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда.

162. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, определении причин и мероприятий по их устранению.

163. Ежегодно не реже одного раза в полугодие на заседаниях профкома рассматривать вопросы состояния охраны труда, производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

164. Совместно с нанимателем проводить обучение общественных инспекторов по охране труда и членов общественной комиссии по охране труда профкома.

Наниматель и профком обязуются:

165. Проводить совместную работу, направленную на реализацию Закона Республики Беларусь «Об охране труда», государственной политики в области охраны труда и экологической безопасности, учитывать положительный международный опыт в области охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, способствовать применению принципов Концепции нулевого травматизма, разработанной Международной ассоциацией социального обеспечения.

166. В установленном порядке принимать меры по сокращению количества рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда.

167. Обеспечивать финансирование мероприятий по охране труда в необходимых объемах и устанавливать постоянный контроль использования денежных средств, направляемых на профилактику производственного травматизма, улучшению условий и охраны труда, санитарно – бытовое обеспечение работников.

168. Проводить совместно работу, направленную на формирование у работников чувства личной ответственности за соблюдением требований по охране труда, бережного отношения к жизни и здоровью, а также жизни и здоровью коллег по работе.

169. Включать в локальные правовые акты, в том числе трудовые договоры (контракты) с работниками требования законодательства Республики Беларусь, предусматривающие обязанность работников оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, немедленному извещению своего непосредственного руководителя или иного должностного лица Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего здоровья, отсутствии средств индивидуальной защиты.

170. Общественным инспекторам при необходимости предоставлять не менее 4 часов в неделю для осуществления контроля за состоянием и условиями охраны труда, а также освобождать их от работы на время обучения, участия в семинарах с сохранением среднего заработка.

171. Осуществлять материальное стимулирование общественных инспекторов по охране труда (при результативном общественном контроле), других работников, которые сотрудничают с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

172. Проводить мероприятия по созданию условий для питания, работников, оснащением комнат приема пищи необходимой мебелью и бытовой техникой.

173. В целях совершенствования управления охраной труда Стороны пришли к договоренности о необходимости принятия мер и создания необходимых условий с целью:

173.1. функционирования и совершенствования системы управления охраной труда, принятия совместных решений по проблемам улучшения условий и охраны труда;

173.2. в рамках проведения Недель нулевого травматизма, Дней охраны труда информирования работников о состоянии охраны труда на рабочих местах, существующих рисках для их здоровья, полагающихся средствах индивидуальной защиты и компенсациях по условиям труда;

173.3. своевременного проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, предоставление в полном объеме компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь;

173.4. осуществление мероприятий по приведению условий труда в соответствие с требованиями законодательства о труде и об охране труда, а также профилактике профессиональных заболеваний работников;

173.5. содействия в обучении общественных инспекторов по охране труда.

174. С целью охраны здоровья работников Стороны договорились содействовать:

174.1. своевременному и организованному прохождению предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров при ухудшении состояния здоровья, работниками занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где в соответствии с законодательством Республики Беларусь есть необходимость в профессиональном отборе; обязательный периодический медицинский осмотр работников проводить в рабочее время с сохранением среднего заработка;

174.2. проведению (при необходимости) предсменного (перед началом работы, смены,) медицинского осмотра и приборного контроля (перед началом работы, смены, в течение дня, смены и в конце дня, смены) на предмет освидетельствования нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения работающих, занятых на работах с повышенной опасностью;

174.3. обеспечению работников в соответствии с установленными нормами и с учетом фактического состояния условий труда средствами индивидуальной и коллективной защиты, соответствующими требованиям нормативных правовых актов Республики Беларусь, контролю правильного использования;

174.4. разработке и реализации плана мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах, где по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда выявлены несоответствия рабочих мест санитарным нормам и правилам, гигиеническим нормативам;

174.5. гарантированному своевременному переводу женщин, имеющих медицинское заключение о беременности, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на другую работу,

более легкую и исключаящую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе;

174.6. проведению среди работников разъяснительной работы, направленной на формирование ответственной позиции работников в части соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и здоровью, а также безопасности и здоровью коллег по работе.

РАЗДЕЛ 9. МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОЗДОРОВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Наниматель обязуется:

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

176. Оказывать материальную помощь лицам, нуждающимся по заключению врачей в длительном лечении с применением дорогостоящих лекарств, в базовых величинах при наличии собственных средств.

177. Выделять средства от приносящей доходы деятельности для частичной компенсации расходов работников при проведении профилактической иммунизации.

Наниматель и профком обязуются:

179. Организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению.

180. Осуществлять частичную компенсацию стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря.

181. Обеспечить оздоровление работников, получивших профессиональное заболевание.

182. Организацию оздоровления производить в соответствии с заключением лечащих врачей, в первую очередь занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, работающим ветеранам труда, бывшим воинам-интернационалистам, участникам ликвидации аварии на ЧАЭС.

183. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

РАЗДЕЛ 10. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

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

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

186. Обеспечивать закрепление за молодыми специалистами наставников из числа высококвалифицированных специалистов и проведение стажировки по индивидуальным планам с целью максимально быстрой и полной адаптации в коллективе сроком на 6 месяцев.

187. Предоставлять в качестве минимальных льгот, предусмотренные ст., 214-216, 219, 220 ТК, для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования в заочной форме получения образования.

188. Устанавливать молодым специалистам, работающим в организации по контракту, надбавку за работу по контракту не ниже 30 %.

189. Оказывать содействие молодым специалистам в предоставлении льготных кредитов на приобретение домашнего имущества в соответствии с Указом от 27.11.2000 № 631 «О дополнительных мерах по повышению заработной платы и предоставлению льготных кредитов отдельным категориям граждан».

190. Установить молодым специалистам, молодым рабочим (служащим), выпускникам, получившим высшее или среднее специальное образование в дневной форме получения образования за счет средств физических лиц или собственных средств граждан, прибывшим согласно свидетельству о направлении на работу для работы в учреждение здравоохранения «Червенская центральная районная больница», которые не имеют в городе Червене и районе в собственности жилых помещений, не проживают их родители, имеющие в собственности жилые помещения, материальную помощь с целью компенсации затрат на наем жилых помещений ежемесячно, по фактическим расходам, но не более двух базовых величин.

Наниматель и Профком обязуются:

191. Способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи.

192. Разработать и внедрить совместные программы адаптации на рабочих местах, развитие наставничества с молодыми специалистами, проводить торжественные мероприятия «Посвящение в профессию».

193. Обеспечить развитие массовой физкультуры и спорта, самодеятельного художественного творчества, проведение конкурсов «Лучший по профессии».

194. Обеспечить выделение средств из профбюджета на решение проблем молодежи, поддержку молодежных инициатив, выполнение молодежных программ.

195. Содействовать в предоставлении мест в общежитиях, независимо от ведомственной принадлежности организаций иногородним молодым специалистам.

196. Осуществлять правовое обучение молодых специалистов и обеспечение их информационно-методическими материалами по защите трудовых прав и гарантий.

197. Осуществлять государственный и общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в отношении молодых специалистов.

198. Не допускать увольнения по сокращению штата женщин, мужья которых призваны на действительную воинскую службу и которые имеют детей.

199. Молодые специалисты пользуются льготами и гарантиями, предусмотренными в отношении их другими разделами настоящего Договора.

Профком обязуется:

200. Осуществлять контроль над соблюдением законодательных норм:

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

200.2. по охране труда и режиму рабочего времени молодежи;

200.3. по улучшению жилищных условий молодежи.

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

РАЗДЕЛ 11. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА НЕРАБОТАЮЩИХ ПЕНСИОНЕРОВ, ИНВАЛИДОВ, ВЕТЕРАНОВ ВОЙН

Для решения социальных проблем инвалидов, малоимущих престарелых граждан, пенсионеров, ветеранов Великой Отечественной войны стороны обязуются:

202. Организовать чествование неработающих пенсионеров, инвалидов, ветеранов войн, бывших работников УЗ «Червенская центральная районная больница» с праздничными, юбилейными датами, днем пожилых людей.

203. Оказывать материальную помощь бывшим работникам - участникам (инвалидам) Великой Отечественной войны в связи с Днем Победы и Днем Независимости Республики Беларусь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи УЗ «Червенская центральная районная больница» (за счёт средств внебюджета).

204. В случае смерти пенсионеров - бывших работников здравоохранения за счёт средств Профкома приобретается ритуальный венок (цветы).

РАЗДЕЛ 12. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

Наниматель обязуется:

205. Отчислять денежные средства при их наличии первичной профсоюзной организации УЗ «Червенская центральная районная больница» 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 % от суммы внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающимися в распоряжении бюджетной организации.

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

207. Применять меры морального и материального поощрения работников за результативность воспитательной и профилактической работы с обязанными лицами.

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

209. Организовывать лекции по применению общедоступных методов и средств, способствующих сохранению здоровья и продлению жизни.

Наниматель и Профком обязуются:

210. Создавать условия и выделять необходимые средства (при их наличии) для организации и проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, на содержание спортивных сооружений.

Профком обязуется:

211. Организовывать туристические поездки, культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников не реже 4 раз в год.

212. Выделять средства для поздравления юбиляров (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85, 90 лет).

213. Осуществлять контроль использования по назначению средств, выделенных Нанимателем, на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, на содержание спортивных сооружений.

**РАЗДЕЛ 13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА
И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА**

Наниматель обязуется:

214. Соблюдать права Профкома в соответствии с Законом № 1605-ХІІ, содействовать их деятельности, предоставлять Профкому в бесплатное пользование помещение с отоплением, освещением, необходимым оборудованием и средствами связи.

215. Обеспечить организацию безналичной системы удержания из заработной платы работников (членов профсоюза) по их письменному заявлению членских профсоюзных взносов и перечислять их на счет Профкома и вышестоящего профоргана одновременно с выплатой заработной платы в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных средств для производства безналичных расчетов».

216. Предоставлять Профкому информацию, необходимую для реализации его полномочий по защите трудовых прав и социально-экономических интересов работников.

217. Сохранить средний заработок участвующим в коллективных переговорах на весь период переговоров.

218. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника), а также наложение дисциплинарных взысканий, лишение премий, изменение существенных условий труда с работником, избранным руководителем профсоюзного органа и не освобожденным от работы, осуществлять только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа и общественными инспекторами по охране труда, уполномоченными представителями профсоюза на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, с согласия профсоюзного органа, в котором они состоят на профсоюзном учете. При переводе таких работников на контрактную форму найма контракт с ними заключать (продлять) на срок их полномочий в профсоюзном органе.

219. Сохранять льготы и гарантии, предусмотренные для работников организации Договором, для освобожденных от основной работы профсоюзных работников, избранных на выборные должности профсоюзного органа в организации.

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

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

222. Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий, предоставлять прежнюю основную работу (должность), а при ее отсутствии, с согласия работника, другую равноценную работу (должность) в той же организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) Наниматель по прежнему месту работы сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев.

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

224. Рассматривать предложения Профкома по привлечению к ответственности должностных лиц, виновных в невыполнении положений настоящего Договора, и информировать трудовой коллектив и Профком о принятых мерах.

225. Предоставлять председателю Профкома, не освобожденному от основной работы, общественному инспектору по охране труда свободное время в пределах рабочего дня в количестве не менее 3 часов в неделю с сохранением заработка для выполнения профсоюзной деятельности.

226. Вносить предложение в комиссию по премированию об увеличении размера премирования председателю Профкома за решение вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержание дисциплины и морального климата в коллективе.

РАЗДЕЛ 14. ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

227. Для разрешения коллективного трудового спора Наниматель и Профком обязуются в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора (при отказе Нанимателя от удовлетворения всех или части требований работников или неуведомлении о своем решении по предъявленным требованиям в десятидневный срок) создать на равноправной основе примирительную комиссию и в зависимости от масштаба и сложности коллективного трудового спора включить в ее состав своих представителей (не менее трех представителей от каждой Стороны).

228. Назначение представителей сторон спора в состав примирительной комиссии оформить приказом Нанимателя и постановлением Профкома.

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

230. Своевременно производить замену выбывших представителей из состава примирительной комиссии. Замена оформляется приказом Нанимателя и постановлением Профкома.

231. Порядок работы примирительной комиссии осуществить в соответствии с законодательством (ст.380-381 ТК).

232. Предоставить примирительной комиссии всю необходимую для работы информацию.

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

234. Право на забастовку, как способ разрешения коллективного трудового спора, реализуется работниками в соответствии с законодательством (ст.388-399 ТК).

РАЗДЕЛ 15. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

Наниматель обязуется:

235. Брать на себя ответственность за своевременное и полное выполнение обязательств и мероприятий, принятых в Договоре.

236. Знакомить всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора, изменениями и дополнениями, внесенными в него.

237. В недельный срок рассматривать представление Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора, давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, применять меры дисциплинарной, материальной ответственности к лицам, виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

238. Должностные лица, виновные в невыполнении обязательств Договора, несут ответственность в виде:

238.1. лишения надбавок к тарифным окладам, премий и других персональных выплат;

238.2. привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством.

239. Систематическое невыполнение обязательств Договора может быть основанием досрочного расторжения трудового договора (контракта) с руководителем УЗ «Червенская центральная районная больница» и работниками, ответственными за выполнение таких обязательств.

240. Профком имеет право обратиться в Червенский райисполком, заключивший контракт с руководителем, и по поводу прекращения трудового договора (контракта) с работником - к Нанимателю с предложением о расторжении с работником трудового договора (контракта) при систематическом невыполнении обязательств Договора.

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

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

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

РАЗДЕЛ 16. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

244. Действие Договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятые, не члены профсоюза и др.), только при условии письменных заявлений этих работников и согласия сторон, подписавших Договор.

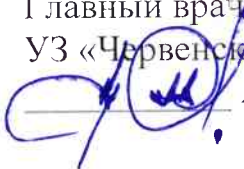
245. Контроль выполнения Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

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

247. По итогам полугодия Стороны обязаны рассматривать ход выполнения Договора на расширенном заседании Профкома с участием Нанимателя.

248. По итогам года Стороны обязаны рассматривать ход выполнения Договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

Договор подписан «04» февраля 2025 г.

Главный врач
УЗ «Червенская ЦРБ»
 А.В.Прохоренко

Председатель
первичной профсоюзной организации
УЗ «Червенская ЦРБ»
 Н.В.Сычева

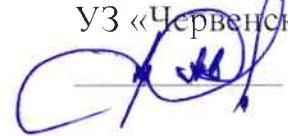
Одобен на профсоюзном собрании (конференции)
«04» февраля 2025г., протокол № 1

Приложение
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
УЗ «Червенская ЦРБ»
 Н.В.Сычёва

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
УЗ «Червенская ЦРБ»
 А.В. Прохоренко

Перечень

должностей работников, которым предоставляется дополнительный
отпуск за ненормированный рабочий день, установленный нанимателем

Профессия и должность	Продолжительность дополнительного отпуска за установленный нанимателем ненормированный рабочий день (в календарных днях)
Главный врач	7
Заместитель главного врача	5
Главный бухгалтер	5
Заместитель главного бухгалтера	5
Начальник хозяйственной службы	3
Главная медицинская сестра	4
Начальник планово-экономического отдела	4
Экономист	2
Заведующий кадровым сектором	4
Специалист по кадрам	2
Бухгалтер	2
Агент по снабжению	2
Заведующий складом	2
Инженер по охране труда	2
Инженер по оборудованию	2
Инженер по технической эксплуатации теплотехнического оборудования	2
Специалист по организации закупок	2
Юрисконсульт	2
Специалист по мобилизационной подготовке и гражданской обороне	2
Специалист по сопровождению программного оборудования	3
Механик	2
Водитель автомобиля	3
Инженер-электроник	2
Секретарь	2
Техник (всех наименований)	2