

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

БЕЛОРУССКИЙ ПРОФСОЮЗ
РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

«МИНСКАЯ ОБЛАСТНАЯ
ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА»

Обсуждён и одобрен профсоюзной
конференцией коллектива работников
Минской областной детской клинической
больницы

21 декабря 2017 года

пос. Лесной Минского района

Оглавление

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
II. ОПЛАТА ТРУДА И ЕЁ РЕГУЛИРОВАНИЕ.	4
<ul style="list-style-type: none"> • 2.4. Для работников устанавливается повременная форма оплаты труда и повременно-премиальная система оплаты труда, бригадная форма организации труда (Приложение №1). 5 • - в связи с особым характером труда от тарифной ставки первого разряда в месяц (приказ Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 27 августа 1999 г. №264) (Приложение №2); 6 • - за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест – в размерах 0,1 – 0,31 % тарифной ставки первого разряда за каждый час работы в этих условиях (Приложение №3); 8 • 2.18. Производить премирование работников в соответствии с действующим Положением о премировании учреждения здравоохранения «Минская областная детская клиническая больница», не допуская при этом лишения премий за нарушения, не связанные с выполнением работниками возложенных на них трудовых (служебных) обязанностей (Приложение № 4). 8 • 2.19. Направлять и использовать в установленном порядке внебюджетные средства в соответствии с Положением о деятельности, приносящей доходы (Приложение № 5). 8 • 2.20. Оказание материальной помощи осуществлять в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи (Приложение №6). 9 	
III. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ	10
IV. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА	15
<ul style="list-style-type: none"> • 4.3 Для ряда профессий, должностей, категорий работников согласно законодательству устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не более 38,5 часов в неделю. (Приложение № 7). 15 • 4.12. Определить перечень работ, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, а также порядок и место приема пищи работниками, занятыми на этих работах (Приложение №8). 17 • занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда, дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение №9) . 17 	
V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ	20
<ul style="list-style-type: none"> • выполнение плана мероприятий по охране труда, разрабатываемого ежегодно участием профсоюза в качестве приложения к коллективному договору (Приложение № 10) 21 	
VI. МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОЗДОРОВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ	26
VII. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ	27
IX. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА.	29
X. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ	30
XI. ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО. ПОСТАНОВКА НА УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ	33
XII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА	33
XIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА.	35

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель профкома
И.В. Изох

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между первичной профсоюзной организации учреждения здравоохранения «Минская областная детская клиническая больница» от имени которых выступает профсоюзный комитет (далее - Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя профкома Изох Ирины Валентиновны и главного врача учреждения здравоохранения «Минская областная детская клиническая больница» Зайцева Дмитрия Владимировича (далее - Наниматель) .

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

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

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

1.5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016-2018 годы, Соглашения между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения на 2016-2018 годы (далее - Тарифное соглашение), местных соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее - Стороны). 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.

1.6. Настоящий Договор вступает в силу с «1 января» 2018 г. и действует до заключения нового Договора (но не более 3-х лет).

1.7. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, в котором Договор принимался.

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель профкома
И.В. Изох

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

1.9. 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.

1.10. Стороны обязуются:

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

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

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

1.10.3. В одностороннем порядке не прекращать коллективные переговоры.

1.10.4. Не прекращать действие настоящего Договора при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации организации или первичной профсоюзной организации, смены представителей Сторон в период действия данного Договор, его выполнение гарантируют правопреемники.

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

1.12. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения, в течение двух недель со дня их подписания в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

II. ОПЛАТА ТРУДА И ЕЁ РЕГУЛИРОВАНИЕ.

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель профкома
И.В. Изох

Наниматель обязуется:

2.1. Добиваться улучшения благосостояния работников, повышения жизненного уровня.

2.2. Обеспечивать оплату труда работникам не ниже минимальной заработной платы.

2.3. 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.

2.4. Для работников устанавливается повременная форма оплаты труда и повременно-премиальная система оплаты труда, бригадная форма организации труда (Приложение №1).

2.5. Устанавливать тарифные разряды, тарифные ставки и оклады работников в соответствии с Единой тарифной сеткой работников Республики Беларусь.

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

2.7. Выплату заработной платы производить не менее двух раз в месяц в следующие сроки: за первую половину текущего месяца – 25-го числа и окончательный расчет за предыдущий месяц – 10-го числа. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями, производить выплату заработной платы накануне.

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

2.9. Средний заработок за время трудового отпуска выплачивать не позднее, чем за два дня до начала отпуска .

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

2.10. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска, оплаты по листкам временной нетрудоспособности, оплаты за время нахождения на курсах повышения квалификации производить в соответствии с

Порядком исчисления среднего заработка, утверждаемого Правительством Республики Беларусь.

2.11. При осуществлении выплат на основании среднего заработка производить его перерасчет с учетом роста тарифных ставок (окладов) на момент выплаты.

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

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

2.14. Производить установление окладов работникам в соответствии с действующими условиями оплаты труда работников здравоохранения (постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. №6 с изменениями и дополнениями).

2.15. Производить повышение тарифного оклада:

- в связи со спецификой труда в размерах 10 – 40 % к тарифным окладам специалистов в соответствии с нормами действующего законодательства;

- за стаж работы по специальности (в отрасли) в следующих размерах:

до 5 лет – 10%,

от 5 до 10 лет – 15%,

от 10 до 15 лет – 20%,

от 15 и выше - 30% тарифной ставки (оклада) (постановление Министерства труда Республики Беларусь от 12 января 2000 г. №4 с изменениями и дополнениями);

- в связи с особым характером труда от тарифной ставки первого разряда в месяц (приказ Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 27 августа 1999 г. №264) (Приложение №2);

- за выполнение высокотехнологичных и сложных медицинских вмешательств, а также за интенсивную терапию больных после высокотехнологичных и сложных медицинских вмешательств, врачам, имеющих высшую и первую квалификационные категории в размерах 130- 250% тарифного оклада (Указ Президента Республики Беларусь от 26.12.2005 № 619);

- медицинским сестрам, участвующим в осуществлении высокотехнологичных и сложных медицинских вмешательств, а также в осуществлении интенсивной терапии больных после высокотехнологичных и сложных медицинских вмешательств в размерах 130-160% тарифного оклада (Указ Президента Республики Беларусь от 26.12.2005 № 619);

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель профкома
И.В. Изох

- специалистам, работающим в учреждениях здравоохранения, расположенных в сельской местности, на 20% (Указ Президента Республики Беларусь от 01.06.2007 № 254 «О повышении тарифных ставок (окладов) отдельным категориям работников»);
- молодым специалистам с высшим образованием из числа лиц получавших в период обучения в учреждениях, обеспечивающих получение высшего образования, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи и принятым на работу в организации, финансируемые из бюджета, повышать тарифные ставки (оклады) на 50 % (Указ Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 № 273);
- врачам, оказывающим амбулаторную помощь - на 25%; врачам, оказывающим стационарную помощь - на 10% (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 13.06.2008 № 859);
- врачам и педагогическим работникам - на 25% (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 1 сентября 2010 г. №1267);
- молодым специалистам - на 10% (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 1 сентября 2010 г. № 1267);
- врачам и специалистам со средним медицинским образованием, а также санитаркам - в размерах 30-60% (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 2 апреля 2014 г. № 303);
- врачам –интернам, провизорам –интернам-на 40%(постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27 января 2017 г. № 78);
- прочие повышения в соответствии с действующими условиями оплаты труда.

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

- за работу в ночное время в размерах 40 – 70 % часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов);
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника в размерах до тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника в зависимости от объема выполняемых работ (по заявлению работника);
- молодым специалистам с высшим медицинским (фармацевтическим) образованием, работающим по направлению учреждений образования (после прохождения стажировки) в государственных организациях здравоохранения, финансируемых из бюджета, - в размере одной

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель профкома
И.В. Изох

тарифной ставки первого разряда (Указ Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 №273);

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест – в размерах 0,1 – 0,31 % тарифной ставки первого разряда за каждый час работы в этих условиях (Приложение №3);

- за работу в государственные праздники, праздничные дни в соответствии с действующим законодательством (статья 69 Трудового кодекса Республики Беларусь);

- прочие доплаты в соответствии с действующими условиями оплаты труда.

2.17. Устанавливать надбавки:

- специалистам, имеющим квалификационные категории в следующих размерах от тарифного оклада:

вторая квалификационная категория – 15%;

первая квалификационная категория – 20%;

высшая квалификационная категория и ведущим специалистам – 30%;

- руководителям, специалистам и служащим за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда – в размере до 50% оклада этих работников. Размеры надбавок устанавливаются в зависимости от личного вклада работника в повышение эффективности проводимых мероприятий, выполняемых работ. Надбавки уменьшаются либо отменяются полностью при ухудшении качества работы;

- отдельным категориям специалистов за продолжительность непрерывной работы - от тарифной ставки первого разряда;

- в целях стимулирования повышения профессионального мастерства рабочих и усиления их материальной заинтересованности и ответственности за выполнение порученных заданий вводить дифференцированные надбавки к их тарифным ставкам за профессиональное мастерство для рабочих 3-8 разрядов в размерах 12 – 32% соответствующей тарифной ставки.

2.18. Производить премирование работников в соответствии с действующим Положением о премировании учреждения здравоохранения «Минская областная детская клиническая больница», не допуская при этом лишения премий за нарушения, не связанные с выполнением работниками возложенных на них трудовых (служебных) обязанностей (Приложение № 4).

2.19. Направлять и использовать в установленном порядке внебюджетные средства в соответствии с Положением о деятельности, приносящей доходы (Приложение № 5).

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель профкома
И.В. Изох

2.20. Оказание материальной помощи осуществлять в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи (Приложение №6).

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

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

2.23. При увольнении работника выплачивать причитающуюся ему сумму в день увольнения. При невыплате по вине Нанимателя причитающихся работнику сумм – за каждый день просрочки выплачивать среднюю заработную плату, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам (статьи 77, 78 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

2.25. Привлекать профком к:

- участию в работе комиссии по установлению окладов (ставок);
- участию в работе аттестационной комиссии;
- участию в работе комиссии по распределению премии;
- участию в работе комиссии по премированию и развитию внебюджетной деятельности;
- участию в работе комиссии оказанию материальной помощи; пересмотру и установлению норм труда конкретным работникам (статья 87 Трудового кодекса Республики Беларусь);
- проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности организации.

Профсоюзный комитет обязуется:

- отстаивать интересы работников – членов профсоюза по вопросам оплаты труда в соответствии с действующим законодательством и настоящим Договором;
- осуществлять контроль за соблюдением законодательства по оплате труда, начислением заработной платы, сроками выплаты заработной платы, оплатой сверхурочных работ, сроками расчета при увольнении работников;

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

III. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Наниматель обязуется:

3.1. Обеспечить оптимальную занятость и использование работающих в организации в соответствии с профессией, специальностью, квалификацией и условиями их трудового договора (контракта). Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников и рабочих мест.

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

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

- обеспечить гарантии и компенсации, высвобождаемым работникам в соответствии с действующим законодательством;
- производить перевод на свободные вакансии;
- производить переподготовку по новым специальностям;
- использовать естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение совместителей, выход на пенсию);
- сократить административно-управленческие расходы;
- не принимать новых работников; ограничить круг временных работников; предупреждать работника о предстоящем высвобождении не менее чем за три месяца;
- в период срока предупреждения предоставлять работнику один или несколько свободных дней в неделю с сохранением (без сохранения) заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

3.4. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя, а также по основаниям, предусмотренным п. 1-3 ст. 47 Трудового кодекса

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель профкома
И.В. Изох

Республики Беларусь, производить с предварительного согласия Профкома.

3.5. В случае сокращения численности (штата) работников, кроме лиц, предусмотренных законодательством предпочтение в оставлении на работе отдавать следующим категориям работников:

- имеющим неполную семью;
- воспитывающим детей-инвалидов; опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;
- имеющим троих и более детей; одному из двух работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;
- работникам предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);
- получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;
- имеющим длительный стаж непрерывной работы в данной организации (не менее 10 лет);
- женщинам, мужья которых призваны на действительную военную службу;
- работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учреждениях образования по направлению данной организации;
- лицам, избранным в состав профсоюзных органов.

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

3.7. Не допускать, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, имеющими детей в возрасте до четырнадцати лет (детей инвалидов до 18 лет).

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

3.9. Переводить работника, работающего по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, на контрактную форму найма

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель профкома
И.В. Изох

только в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами и с письменного согласия работника.

3.10. Заключать (продлевать) с работником контракт на срок не менее одного года. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

3.11. Перевод на контрактную форму найма работников - членов профсоюза производить с предварительного, не позднее, чем за один месяц, уведомления соответствующего комитета профсоюза.

3.12. О переводе на контрактную форму найма уведомлять работника не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. Одновременно, при вручении работнику уведомления о намерении нанимателя перевести работника на контрактную форму найма, представлять работнику проект контракта, предлагаемого для заключения.

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

3.14. Определять с участием Профкома категории работников, на которых не может быть распространена контрактная форма найма (беременные женщины, если они не дали на это согласия и др.).

3.15. По усмотрению Нанимателя заключать по окончании срока действия контракта по письменному заявлению работника, не допускающего нарушений трудовой дисциплины и проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок (Указ Президента Республики Беларусь от 20.04.2000 № 180 с изменениями и дополнениями).

3.16. Продлевать (заключать новый) контракт с матерью (мачехой), отцом (отчимом), усыновителем (удочерителем), опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, добросовестно работающим и 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).

3.17. С согласия матери (мачехи), отца (отчима), усыновителя (удочерителя), опекуна), находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет, продлевать (заключать новый контракт) на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет, если они не выразили

письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок.

3.18. Производить 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 (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);

3.19. Продлевать либо заключать новые контракты с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, если они выразили свое согласие на продолжение трудовых отношений, на срок не менее трех лет, а с имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию - на пять лет (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок), не ухудшая условия предыдущего контракта.

3.20. 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.

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

3.22. Заключать контракты с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, до достижения последними совершеннолетия, а также с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, дети которых получают первое высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование в дневной форме получения образования - до окончания ими учреждения образования;

3.23. Признавать уважительными причинами для досрочного расторжения контракта по требованию работника:

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель профкома
И.В. Изох

- состояние здоровья, наличие инвалидности, препятствующих выполнению работы по контракту;
- избрание на выборную должность;
- необходимость ухода за больными членами семьи или инвалидом I группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста и нуждающимся в постоянном уходе; выход на пенсию;
- зачисление в учреждение, обеспечивающее получение высшего или среднего специального образования, для получения образования в дневной форме получения образования;
- перевод (направление) мужа (жены) на работу либо для прохождения службы в другую местность, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу;
- трудоустройство у другого нанимателя на полную занятость, если в данной организации отсутствует возможность предоставления полной занятости, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу, а также работников, прошедших переподготовку за счет средств нанимателя (не менее чем в течение 2-х лет);
- переезд на постоянное место жительства в другой населенный пункт (на основании подтверждающих документов), за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу.

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

3.25. 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 (Постановление Совета Министров от 02.08.1999 №1180).

3.26. Производить оплату при отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж, проверку знаний по вопросам охраны труда либо медицинский осмотр в порядке, предусмотренном законодательством Республики Беларусь, не по своей вине, за все время отстранения от работы в размере не ниже двух третей установленного ему оклада (п.7.5. Тарифного соглашения).

3.27. Предоставлять работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 оклада при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема,

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель профкома
И.В. Изох

а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с заключением врачебно-консультационной или медико-реабилитационной экспертной комиссии (п.7.20. Тарифного соглашения).

3.28. Профком обязуется:

3.28.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением нанимателем законо-дательства Республики Беларусь о труде;

3.28.2. содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождаемых работников;

3.28.3. 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;

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

IV. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

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

4.2. Наниматель обязуется установить полную норму продолжительности рабочего времени в неделю не более 40 часов в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, требованиями законодательства .

4.3 Для ряда профессий, должностей, категорий работников согласно законодательству устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не более 38,5 часов в неделю. (Приложение № 7).

4.4 Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю или сокращенную продолжительность ежедневной работы для следующих категорий работников:

- для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет не более 23 часов.

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель профкома
И.В. Изох

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет не более 35 часов;
- работающим в зоне эвакуации (отчуждения) (в связи с повышенным радиоактивным загрязнением территории), в том числе временно направленным или командированным в эти зоны, не более 35 часов.
- инвалидам I и II групп - не более 35 часов, при этом оплата их труда производится в том же размере, как оплата труда работников соответствующих профессий и должностей при полной норме продолжительности рабочего времени.

4.5 Нанимателем по согласованию с профсоюзом установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, а также сменная работа (по графикам работ) с суммированным учетом рабочего времени для отдельных структурных подразделений и категорий работников. Режим рабочего времени – начало и окончание работы, время перерыва для отдыха и приема пищи, отдыха между сменами - определяется Нанимателем по согласованию с профсоюзом и отражается в правилах внутреннего трудового распорядка. .

4.6 Для работников, занятых на работах, на которых по условиям лечебно-диагностического, технологического или организационного процессов невозможно определить фиксированный перерыв для отдыха и приема пищи, предоставляется необходимое для приема пищи время, но не менее 20 минут, которое включается в рабочее время. Перечень таких работ утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом.

4.7 Для ряда работников, обеспечивающих руководство, функционирование больницы и осуществляющих ее техническое обслуживание, устанавливается ненормированный рабочий день, при котором такие работники могут привлекаться к выполнению работ сверх нормальной продолжительности рабочего времени без дополнительной оплаты или компенсации отгулом, с предоставлением указанным работникам дополнительного оплачиваемого отпуска. Перечень работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск определенной продолжительности, определяется Нанимателем.

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

4.9 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 трех лет только с их письменного согласия .

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

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

4.12. Определить перечень работ, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, а также порядок и место приема пищи работниками, занятыми на этих работах. (Приложение №8).

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

4.14. Установить для работников, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя либо в соответствии с коллективным или трудовым договором, при условии успешного освоения содержания образовательных программ устанавливаются сокращенная рабочая неделя или сокращенная продолжительность ежедневной работы с сохранением не менее 50 процентов средней заработной платы (статьи 206, 207 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

4.15.1. трудовой основной отпуск - не менее 24 календарных дней.

4.15.2. дополнительные отпуска:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда, дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение №9) .

- работникам с ненормированным рабочим днем - дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день до 7 календарных дней (Приложение №10) (статья 158 Трудового кодекса Республики Беларусь, Постановление Совета Министров Республика Беларусь от 18.03.2008 №408);
- работникам, с которыми заключен контракт, - до 5 календарных дней;
- работникам, имеющим продолжительный стаж работы в отрасли (у Нанимателя), на условиях, устанавливаемых органами государственного управления здравоохранением.

4.15.3. социальные отпуска:

по беременности и родам; по уходу за детьми;

в связи с обучением;

в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

по уважительным причинам личного и семейного характера.

4.16..Дополнительные отпуска присоединять к основному отпуску (статья 162 Трудового кодекс Республики Беларусь).

4.17. 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 (статья 168 Трудового кодекса Республики Беларусь).

4.18. По соглашению с работником производить замену части трудового отпуска (основного и дополнительного) превышающей 21 календарный день денежной компенсацией. Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, отпусков, предоставляемых беременным женщина; работникам, признанным инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет ,работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или опасными условиями труда) и за особый характер работы не допускается (статья 161 Трудового кодекса Республики Беларусь).

4.19. Трудовые отпуска (основной ,дополнительный) за первый рабочий год предоставлять не ранее, чем через шесть месяцев работы у нанимателя.

4.20. При составлении графика отпусков Наниматель обязан по желанию работников запланировать отпуск:

- лицам моложе 18 лет;

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

- женщинам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

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

- работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986-1989 годах в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986-1987 годах - в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения;

- работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации (отчуждения), первоочередного отселения и последующего отселения, а

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель профкома
И.В. Изох

также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии на Чернобыльской АЭС;

- донорам, которым выданы знаки "Почетный донор Республики Беларусь", "Почетный донор СССР", "Почетный донор общества Красного Креста БССР";

в определенный период:

- работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней и заочной формах получения образования, - перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, сдачи кандидатских экзаменов, а также во время каникул в учреждении образования;

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

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

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

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

4.21. Предоставлять в обязательном порядке ежегодно трудовой отпуск работникам моложе восемнадцати лет и работникам, имеющим право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (статья 170 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

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

4.24. По просьбе работника разделять трудовой отпуск на три части. При этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней.

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

4.25.1. до 14 календарных дней:

Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

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

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

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель профкома
И.В. Изох

осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;
инвалидам, работающим на работах, специально предназначенных для труда этих лиц;

иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством,
4.25.2. до 30 календарных дней:

- по семейно-бытовым причинам;
- для работы над диссертацией, написания учебников и другими уважительными причинами работнику может предоставляться кратковременный отпуск без сохранения заработной платы в течение рабочего года, за который предоставляется трудовой отпуск.

4.25.3. до 3 календарных дней:

- при вступлении в брак;
- при вступлении в брак детей, братьев, сестер;
- при рождении ребенка (мужчине);
- при организации похорон близких родственников.

4.26. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме его получения, при отсутствии направления нанимателя.

4.27. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку, условия для совмещения работы с обучением и предоставить гарантии, установленные статьями 220, 220-1 Трудового кодекса Республики Беларусь).

V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Наниматель обязуется:

5.1. Обеспечить права и гарантии работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 23 июня 2008 года «Об охране труда» в редакции Закона Республики Беларусь от 12 июля 2011 года № 61-3, другими нормативными правовыми актами, и закрепить их в трудовых договорах (контрактах).

5.2. Совершенствовать систему управления охраной труда (далее - СУОТ) организации, обеспечивать выполнение процедур регулярного мониторинга, и определена результативности СУОТ, оценки профессиональных рисков.

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель профкома
И.В. Изох

5.3. Обеспечивать эффективную деятельность специалистов по охране труда в соответствии с Положением «О службе охраны труда учреждения здравоохранения «Минская областная детская клиническая больница»

5.4. Обеспечивать в необходимом объеме финансирование мероприятий направляемых на:

выполнение плана мероприятий по охране труда, разрабатываемого ежегодно участием профсоюза в качестве приложения к коллективному договору (Приложение № 10)

профилактику производственного травматизма, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытовое обеспечение работников организации; оборудование и оснащение кабинета уголков, стендов охраны труда, приобретение наглядной агитации по охране труда и безопасности дорожного движения.

5.5. Проводить за счет средств организации обучение, повышение квалификации и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителей, специалистов и рабочих.

5.6. Предоставлять компенсации по условиям труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с перечнями профессий и должностей работников, согласованными с профсоюзом :

5.6.1. Перечень профессий и категорий работников, занятых на работах дающих право на обеспечение молоком .

5.6.2. Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждены особые условия труда, соответствующие требованиям списков, производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда;

5.6.3. Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

5.6.4. Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

5.6.5. Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждены вредные и (или) опасные условия труда, соответствующие требованиям списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени.

5.7. Своевременно информировать о несчастных случаях на производстве Министерство здравоохранения Республики Беларусь, главное управление здравоохранения Минского облисполкома.

5.8. Проводить специальное расследование несчастных случаев на производстве: групповых; со смертельным исходом; приведших к тяжелым производственным травмам с обязательным участием технической инспекции труда профсоюза.

5.9. 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.

5.10. 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.

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

5.12. 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 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

5.13. Осуществлять дополнительное страхование жизни и здоровья работников, занятых выполнением работ с высоким уровнем профессионального риска.

5.14. Каждому работнику при приеме на работу и в период работы давать полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся индивидуальных средствах защиты, компенсациях, предоставляемых в соответствии с требованиями действующего законодательства, результатами аттестации рабочих мест по условиям труда, коллективным договором.

5.15. Признавать право работников на отказ от выполнения порученной работы, если условия труда по заключению органов контроля (надзора), уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, не соответствуют требованиям норм и правил по охране труда, предоставляют опасность для его жизни и здоровья (до

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель профкома
И.В. Изох

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 (пункт 9.5 Тарифного соглашения).

5.16. Обеспечивать своевременный перевод 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 исключающую воздействие вредных и(или) опасных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (пункт 11.10. Тарифного соглашения).

5.17. Регулярно рассматривать на совместных с профсоюзом заседаниях вопросы планирования и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, анализ соответствия фактической работы по охране труда, применяемым законодательным требованиям и внедренным документированным процедурам СУОТ.

5.18. Оказывать содействие первичной профсоюзной организации в обучении общественных инспекторов по охране труда.

5.19. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда и представителям первичных профсоюзных организаций для осуществления 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.

5.20. Ежегодно поощрять общественных инспекторов по охране труда за активное участие в проведении периодического контроля за соблюдением законодательства об охране труда.

5.21. Обеспечивать благоприятные дни здоровья работников условия труда, быта и отдыха при эксплуатации зданий, сооружений и оборудования предприятия, создание благоприятных гигиенических условий (микrokлиматических, освещения и др.).

5.22. Разрабатывать и проводить комплексные организационные, инженерно-технические, гигиенические и противоэпидемические мероприятия, направленные на оздоровление условий труда, быта и отдыха работающих, обеспечение современного дизайна оформления и уровня оснащения санитарно-бытовых и административных помещений.

5.23. Обеспечить санитарно-бытовые помещения для работников в организации жидким рН-нейтральным мылом, антисептиками и средствами для ухода за кожей рук.

5.24. Обеспечивать аптечками первой помощи универсальными каждое подразделение.

5.25. Своевременно подготовить здания, помещения и территорию организации к работе в осенне-зимних условиях.

5.26. Обеспечивать проведение мероприятий по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004г. №1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», укреплению производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, обеспечению безопасности производственной деятельности, в том числе:

-систематически проводить занятия с работниками организации по обучению действиям в условиях чрезвычайных ситуаций, по оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях;

-пропагандировать здоровый образ жизни, культуру производственного и семейного быта, защиту здоровья человека.

5.27. Наниматель обеспечивает с участием профсоюзного комитета планирование и реализацию мероприятий по:

5.27.1. своевременному прохождению предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров при ухудшении состояния здоровья, работниками организации, 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;

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

5.27.3. обеспечению работников в соответствии с установленными нормами санитарной одеждой, организации учета выдачи работникам санитарной одежды;

5.27.4. контролю за соответствием поступающей для работников спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты стандартам, техническим условиям и другой нормативно-технической

документации с оформлением, при необходимости, актов и претензий поставщикам, изготовителям;

5.27.5. своевременному проведению аттестации рабочих мест по условиям труда (переаттестации – при изменении условий труда и по инициативе профсоюза), в том числе вновь созданных рабочих мест, предоставлению в полном объеме компенсаций за работу во вредных и(или) опасных условиях труда в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь;

5.27.6. снижению количества рабочих мест с вредными условиями труда в соответствие с требованиями законодательства о труде и об охране труда, разработке и реализации плана мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах, где по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда и(или) комплексной гигиенической оценки условий труда выявлены несоответствия рабочих мест санитарным нормам и правилам, гигиеническим нормативам;

5.27.7. проведению в рамках Дней охраны труда, месячников по охране труда и иных мероприятий систематического информирования работников о состоянии охраны труда на рабочих местах, существующих рисках для их здоровья, полагающихся средствах индивидуальной защиты и компенсациях по условиям труда, состоянии производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь;

5.27.8. своевременному расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, разработке и реализации мер по их профилактике и предупреждению;

5.27.9 проведению смотров-конкурсов на лучшую организацию работы по улучшению условий и охраны труда среди структурных подразделений организации;

5.28. Профком обязуется:

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

5.28.2. контролировать правильность предоставления компенсаций лицам, работающим во вредных и(или) опасных условиях труда;

5.28.3. оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, представлять их интересы в органах государственного управления, суде;

5.28.4. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, выполнением коллективного договора (соглашения) в структурных подразделениях, обеспечивать реализацию

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель профкома
И.В. Изох

общественными инспекторами по охране труда основных задач и функций, определенных «Положением об общественном инспекторе по охране труда»;

5.28.5. привлекать к работе по осуществлению общественного контроля работников профсоюзных органов, профсоюзных активистов и членов профсоюза;

5.28.6. ежегодно проводить смотры-конкурсы на лучшую организацию общественного контроля по охране труда в структурных подразделениях организации с последующим моральным и материальным поощрением победителей;

5.28.7. принимать участие в организации и проведении совместно с нанимателем смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда в организации;

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

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

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

VI. МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОЗДОРОВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Наниматель обязуется:

6.1. Обеспечить предоставление бесплатной медицинской помощи работникам здравоохранения в рамках государственных минимальных социальных стандартов в области здравоохранения.

6.2. Совместно с Профкомом:

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

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель профкома
И.В. Изох

- 6.2.2. обеспечивать оздоровление работников, получивших профессиональное заболевание;
- 6.2.3. организацию оздоровления производить в соответствии с заключением лечащих врачей, в первую очередь, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда;
- 6.2.4. обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

VII. 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:

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

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

7.3. Оказывать ежемесячную материальную помощь в размере 2 базовых величин молодым специалистам, прибывшим из других населённых пунктов по направлениям учреждений образования в учреждение здравоохранения «Минскую областную детскую клиническую больницу» и не обеспеченных жилыми помещениями в общежитиях, не допустившим в течение месяца нарушений лечебно-диагностического процесса и трудовой дисциплины, и предоставившим копию договора найма (жилого помещения) и поставленными на учет нуждающихся в получении жилого помещения в общежитии.

Материальная помощь молодым специалистам в размере 1 базовой величины оказывается за счет суммы превышения доходов над расходами, остающейся в распоряжении организации. Из бюджетных средств, направленных Нанимателем на оказание материальной помощи, производить выплату материальной помощи молодым специалистам в размере 1 базовой величины. Материальная помощь оказывается в течение срока отработки по распределению. В случае

предоставления в период отработки по распределению молодому специалисту жилого помещения в общежитии материальная помощь не выплачивается.

7.4. Профком обязуется:

7.4.1. осуществлять контроль за соблюдением законодательных норм:

- по предоставлению первого рабочего места выпускникам высших, средних специальных учебных заведений, профессионально-технических училищ, военнослужащим, уволившимся из рядов Вооруженных Сил Республики Беларусь;
- по охране труда и режиму рабочего времени молодежи;
- по улучшению жилищных условий молодежи;
- не допускать увольнение по сокращению штата женщин имеющих детей, мужа которых призваны на действительную военную службу.

7.4.2. выделять средства из профсоюзного бюджета на решение проблем молодежи, поддержку молодежных инициатив выполнение молодежных программ, развитие самостоятельного художественного творчества.

7.5. Наниматель и Профком обязуются:

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

7.5.2. разработать и внедрить совместные программы адаптации на рабочих местах, развитие наставничества в работе с молодыми специалистами, проводить торжественные мероприятия в учреждении .

7.5.3 добиваться организации мероприятий досуга, отдыха и по оздоровлению молодежи и детей работников организации;

VIII. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА БЫВШИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ.

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

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

8.2. Оказывать материальную помощь за счет собственных средств бывшим работникам организации, в том числе не работающим пенсионерам, ветеранам войны, ветеранам труда, а также имеющим почетные звания «народный» и «заслуженный» и др. приказом Нанимателя по согласованию с профкомом.

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель профкома
И.В. Изох

IX. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА.

Наниматель обязуется:

9.1. 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.

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

9.3. Направлять усилия на рост числа участников спартакиад, туристических слетов, других спортивно-массовых мероприятий.

9.4. Осуществлять направление работников организаций системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь отрасли для участия в спортивно-массовых мероприятиях в соответствии с Положением о порядке проведения на территории Республики Беларусь спортивно-массовых мероприятий, формирования состава участников спортивно-массовых мероприятий, их направления на спортивно-массовые мероприятия и материального обеспечения, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 сентября 2014 г. № 903, с сохранением среднего заработка.

9.5. Содействовать участию в смотрах-конкурсах на лучшую организацию физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы.

9.6. Обеспечивать участников спортивно-массовых мероприятий, спортивной формой и спортивным инвентарем;

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

9.8. Профком осуществляет контроль за выделением администрацией и использованием по назначению средств на проведение культурно-

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель профкома
И.В. Изох

массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, на содержание спортивных сооружений.

Х. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ

10.1. Из средств, направляемых Нанимателем оказание материальной помощи, производить следующие выплаты:

10.1.1 при достижении работником, работающим в больнице не менее 5 лет, 50-летнего возраста и через каждые последующие 10 лет-2 базовые величины.

10.1.2 на оздоровление детей в детских оздоровительных (школьных) лагерях – 3 базовые величины;

10.1.3 работникам, понесшим крупный материальный урон в результате чрезвычайных происшествий техногенного или природного характера, преступных посягательств, а также получившим увечье или иное тяжелое повреждение здоровья в результате несчастного случая (при предоставлении официальных подтверждающих документов) – 5 базовых величин;

10.1.4 в случае длительного (30 дней и более), либо тяжелого заболевания работника или члена его семьи, подтвержденного медицинскими документами, по ходатайству руководителя структурного подразделения – 5 базовых величин;

10.1.5 работникам при рождении 2 и более детей (одновременно) – 5 базовых величин;

10.1.6 работникам при рождении:

-первого ребенка – 3 базовые величины;

-второго ребенка – 4 базовые величины;

-третьего и последующих детей – 5 базовых величин.

10.1.7 материальной помощи работникам больницы при самостоятельном приобретении путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям 1 раз в год– 2 базовые величины с предоставлением документов, подтверждающих состояние здоровья.

10.1.8 членам семьи умершего работника –10 базовых величин;

10.1.9 для организации похорон близких родственников работника (родители, дети, супруги) –5 базовых величин;

10.1.10 в случаях, не предусмотренных настоящим договором, при наступлении обстоятельств, вызывающих необходимость оказать материальную поддержку работникам приказом главного врача, по

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель профкома
И.В. Изох

согласованию с профсоюзным комитетом, может производиться оказание материальной помощи в индивидуальном порядке – 4 базовые величины;

10.2 материальной помощи один раз в 2 месяца всем работникам больницы в равном размере в соответствии с Положением о выплате материальной помощи.

10.3 дополнительно поощрять сотрудников больницы, не допуская нарушений лечебно-диагностического процесса, исполнительской, трудовой дисциплины, которые в течение года (11 мес текущего года-декабрь предыдущего года) не находились на листах нетрудоспособности и в социальных отпусках до 3 –х дней (включительно) - 2 базовые величины, по ходатайству руководителя структурного подразделения, до 10 декабря текущего года.

10.4 предоставлять по желанию работников отпуск без сохранения заработка для личных семейно-бытовых надобностей 1 день в месяц при наличии возможности осуществления непрерывности лечебно-диагностического процесса, на время отсутствия данного работника.

10.5. Матери (отцу), воспитывающей (воспитывающему) 2 и более детей в возрасте до 16 лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка. Дополнительный свободный от работы день предоставляется при условии проживания детей в семье, занятости каждый рабочий день с нормальной продолжительностью рабочего времени в неделю, установленной ст.112-114 Трудового кодекса Республики Беларусь. Лицам, которым установлен суммарный учет рабочего времени, свободный день в месяц предоставляется при условии соблюдения нормальной продолжительности рабочего времени в месяц.

10.6. Выплачивать денежное вознаграждение работникам, награжденным:

10.6.1 Почетной грамотой Министерства здравоохранения, Минского облисполкома в размере - 5 базовых величин;

10.6.2 Почетной грамотой Главного управления здравоохранения Минского областного исполнительного комитета - 4 базовые величины;

10.6.3 Объявлением благодарности вышестоящими органами здравоохранения, местными исполнительными и распорядительными органами - 2 базовые величины;

10.6.4 Почетной грамотой больницы в размере - 3 базовых величин.

10.6.5 Объявлением благодарности больницы в размере - 1 базовой величины.

10.6.6 Работникам, награжденным государственными наградами, грамотами или благодарностями Президента, палат Национального собрания, Совета Министров Республики Беларусь, денежное вознаграждение выплачивается в соответствии с положениями об указанных наградах.

10.7. Наниматель предоставляет возможность работникам и их детям при наличии медицинских показаний пройти необходимый курс лечения в стационаре больницы.

10.8 Наниматель приобретает новогодние подарки работникам при наличии собственных средств.

10.9. Профсоюзный комитет обязуется оказывать финансовую помощь из средств профсоюзной организации следующим работникам – членам Белорусского профсоюза работников здравоохранения:

10.9.1. оказывать материальную помощь к 50 -летию , проработавшим в организации более 1 года - 2 базовые величины.

10.9.2. работнику, продолжающему работать при достижении возраста трудовой пенсии и заключении контракта или трудового договора не менее чем на три года -2 базовые величины.

10.9.3. молодым специалистам, после окончания срока отработки, продолжающим работать в УЗ «МОДКБ» по контракту сроком до пяти лет – 2 базовые величины

10.9.4. членам семьи умершего работника – в размере 5 базовых величин;

10.9.5. для организации похорон близкого родственника (родители, дети, супруги) – в размере 5 базовых величин;

10.9.6. работникам больницы, вступающим в брак – 3 базовые величины.

10.9.7. работникам, принявшим участие в спортивных мероприятиях –1 базовая величина.

10.9.8. работникам, принявшим участие в художественной самодеятельности и смотрах конкурсах художественной самодеятельности – 1 базовая величина.

10.9.9. оказывать материальную помощь матерям или отцам первоклассников к первому сентября в размере -2 базовые величины.

10.9.10. оказывать материальную помощь многодетным матерям или отцам к Дню матери (четырнадцатое октября) на детей-школьников – 2 базовые величины

10.9.11. оказывать материальную помощь матерям или отцам детей инвалидов к Дню инвалидов(3 декабря) -2 базовые величины .

10.9.12. выделять новогодние подарки детям (от 1 года до 14 лет) сотрудников в виде набора кондитерских изделий за счёт профбюджета.

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель профкома
И.В. Изох

10.9.13. в случаях, не предусмотренных настоящим договором, при наступлении обстоятельств, вызывающих необходимость оказать материальную поддержку работникам (а также бывшим работникам – неработающим пенсионерам), постановлением заседания профкома может производиться оказание материальной помощи в индивидуальном порядке – 2 базовые величины.

10.10. Наниматель совместно с Профкомом в соответствии с законодательством создает комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников, которая ведет учет нуждающихся в таком лечении и оздоровлении, принимает меры по приобретению путевок и их распределению, оказывает содействие работникам в приобретении путевок за собственные средства.

XI. ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО. ПОСТАНОВКА НА УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ

Наниматель и профком обязуются:

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

11.2. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности работников жильем.

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

11.4. Добиваться строительства общежития для работников организации.

11.5. Обеспечивать контроль за использованием жилого фонда общежитий и его санитарно-техническим состоянием.

XII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Наниматель обязуется:

12.1. Соблюдать права профсоюзов в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», содействовать их деятельности, предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещение с отоплением, освещением, необходимым оборудованием и средствами связи.

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель профкома
И.В. Изох

12.2. Обеспечивать организацию безналичной системы удержания из заработной платы работников (членов профсоюза) по их письменному заявлению профсоюзных взносов и перечислять их на счет Профкома и вышестоящего профоргана.

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

12.4. 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 работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными 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 на срок их полномочий в профсоюзном органе.

12.5. Сохранять льготы и гарантии, предусмотренные для работников организации коллективным договором, за освобожденными от основной работы профсоюзными работниками, избранными на выборные должности профсоюзного органа в организации.

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

12.7. Предоставлять возможное (время) не освобожденным от основной работы членам профсоюзных органов общественным инспекторам по охране труда, представителям - членам профсоюза; членам молодежного совета, членам совета по работе с женщинами, участвовать в работе этих органов, выполнять общественные обязанности в интересах коллектива, принимать участие в обучающих семинарах для профсоюзных кадров и актива, также в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, других мероприятий проводимых профсоюзом, с сохранением среднего заработка.

12.8. Работникам, освобожденным с работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий, предоставлять прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии, с согласия работника, другую равноценную работу (должность) в этой организации.

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель профкома
И.В. Изох

12.9 За выполнение общественной нагрузки ,неосвобожденному от основной работы профсоюзному активу, из средств профсоюзного бюджета могут производиться выплаты, вознаграждения, являющиеся оплатой за работу, не связанную с исполнением трудовых обязанностей по основному месту основной работы.

ХШ . КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА.

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

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

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

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

13.5. Наниматель:

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

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

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

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

- лишения надбавок к должностным окладам, премий и других персональных выплат;
- привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством .

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

13.8. Непринятие мер по устранению выявленных нарушений коллективного договора по предписанию правоохранительных и контрольных органов, в том числе комиссии, созданной сторонами, является дополнительным основанием досрочного расторжения контракта с работником за нарушение возложенных на него трудовых обязанностей, (пункт 2.10 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»).

13.9. За неисполнение норм и обязательств Договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь, соглашением, Коллективным договором.

21 декабря 2017 г.

Главный врач
Д.В. Зайцев

Председатель ППО
И.В. Изох

Наниматель
Д.В. Зайцев

Председатель профкома
И.В. Изох