

Главное управление по здравоохранению  
Витебского областного исполнительного комитета

Учреждение здравоохранения «Витебская областная  
медико-реабилитационная экспертная комиссия»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
на 2023-2026 годы

Принят на профсоюзной конференции  
трудового коллектива учреждения  
здравоохранения «Витебская областная  
медико-реабилитационная экспертная  
комиссия»  
протокол № 2 от 10.03.2023

Администрация  
Областного управления по здравоохранению  
Витебского областного исполнительного комитета  
Законно в ж/д вокзал Витебс  
10.03.2023

№ 115  
Подпись: 

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

### ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками учреждения здравоохранения «Витебская областная медико-реабилитационная экспертная комиссия», от имени которых выступает профсоюзный комитет (далее – Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя Профкома Корниченко Натальи Владимировны, и учреждением здравоохранения «Витебская областная медико-реабилитационная экспертная комиссия» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Титовой Галины Леонидовны, главного врача.

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

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, продуктивной занятости работников, уровня их оплаты труда, соответствующего текущему уровню цен и стоимости жизни, безопасных условий труда, эффективной работы учреждения здравоохранения «Витебская областная медико-реабилитационная экспертная комиссия» (далее – Учреждение), регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4. Наниматель признаёт Профком единственным полномочным представителем работников Учреждения в коллективных переговорах и при заключении Договора.

5. Нормы и положения Генерального, Тарифного и областного отраслевого соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Стороны) (при наличии финансовых средств).

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

6. Настоящий Договор вступает в силу с 10 марта 2023 г. и действует до заключения нового Договора, но не более трёх лет.

Договор заключается на срок, который определяют стороны, но не менее одного года и не более трех лет. С согласия сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

В случае реорганизации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если стороны не приняли иного решения.

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

8. Условия Договора распространяются на Нанимателя, всех работников Учреждения, от имени которых он заключен.

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 Учреждения.

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

Работники Учреждения, не являющиеся членами профкома, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые Профкомом.

Положения Договора, предусматривающие дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии, компенсации, выплаты социального характера, распространяются на работников, от имени которых Договор не заключался (вновь принятых работников, работников, не являющихся членами профсоюза, и др.), по их письменному заявлению при условии согласия Сторон.

9. Стороны обязуются:

9.1. при заключении и исполнении Договора руководствоваться принципами социального партнёрства:

равноправия Сторон;

соблюдения норм законодательства;

полномочности принятия обязательств;

добровольности принятия обязательств;

учёта реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

обязательности выполнения договорённостей и ответственности за принятые обязательства;

отказа от односторонних действий, нарушающих договорённости;

взаимного информирования Сторон об изменении ситуации;

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

9.2.1. со стороны Нанимателя:

главный бухгалтер;

юрисконсульт;

председатель центральной комиссии № 1;

9.2.2. со стороны Профкома:

Корниченко Н.В., специалист по кадрам (председатель Профкома);

Андреева О.Н., председатель межрайонной МРЭК № 3 (член Профкома);

Слепова Е.Ю., бухгалтер (казначей Профкома);

9.3. не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры. Продолжительность переговоров по подписанию нового Договора не может превышать одного месяца;

9.4. не прекращать действие настоящего Договора при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации Учреждения или профсоюза в период действия данного Договора его выполнение гарантируют правопреемники;

9.5. в течение трёх месяцев с момента окончания преобразования Учреждения заключить новый Договор, обеспечивающий сохранение трудовых и социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

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

11. Договор подписывается уполномоченными представителями Сторон не позднее 2 (двух) недель после его одобрения на профсоюзном собрании (конференции). Допускается обсуждение и одобрение проекта коллективного договора на профсоюзном собрании (конференции) путем проведения заочного обсуждения и голосования (опросным методом).

Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесённые в него изменения и дополнения в течение одного месяца со дня его подписания в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

## ГЛАВА 2 ОПЛАТА ТРУДА И ЕЁ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Наниматель обязуется:

12. Добиваться:

улучшения благосостояния работников Учреждения, повышения жизненного уровня, обеспечивать рост среднемесячной заработной платы в Учреждении в соответствии с утвержденными показателями роста заработной платы;

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

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

14. Вопросы нормирования труда (разработка новых норм труда, пересмотр ранее действующих) решаются в установленном порядке с участием Профкома; изменение норм труда (выработки), которое ухудшает условия труда работника, производится с экономическим обоснованием и обязательным уведомлением Профкома за один месяц до предполагаемого срока изменения и с его согласия, если иное не установлено законодательством.

15. Определять тарифный разряд и соответствующий ему тарифный коэффициент (что является основой расчёта окладов работников) в соответствии с тарифной сеткой работников, утверждённой постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2019 № 138.

16. Производить отнесение выполняемых работ к определённым тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей

квалификации в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

17. Выплату заработной платы производить не менее двух раз в месяц в следующие сроки: за первую половину текущего месяца 25 числа и окончательный расчёт за предыдущий месяц 10 числа.

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

18. Выдавать работникам расчётные листки не позднее, чем за три дня до установленного срока выплаты заработной платы.

19. 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.

20. 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, утверждённым Правительством Республики Беларусь.

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

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

22. Наниматель в случаях, предусмотренных законодательством, обязан производить удержания из заработной платы работника по его письменному заявлению для производства безналичных расчётов.

23. Устанавливать доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно аттестации рабочих мест (Приложение 2).

24. Производить оплату труда работников на основании Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее – Указ).

Оплату труда работников производить в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения здравоохранения «Витебская областная медико-реабилитационная экспертная комиссия», являющимся неотъемлемой частью Договора, включая установление стимулирующих надбавок и компенсирующих доплат (Приложение 3).

При совершенствовании системы оплаты труда в соответствии с Указом не допускать снижения размеров начисленной заработной платы работников (без премии), действовавших на момент введения новых условий оплаты труда в соответствии с Указом.

25. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании работников учреждения здравоохранения «Витебская областная медико-реабилитационная экспертная комиссия» (Приложение 4).

Применять меры морального и материального стимулирования работников-

членов профсоюза:

способствующих развитию спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, занимающихся физической культурой и спортом на постоянной основе, показывающим высокий результат на областных соревнованиях, являющихся членами сборной команды работников здравоохранения области;

активистов безвозмездного донорского движения;

работников, ведущих здоровый образ жизни и не имеющих в течение года листков нетрудоспособности (за исключением листков нетрудоспособности по беременности и родам);

работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в учреждении.

26. Устанавливать надбавку за сложность и напряженность работы в соответствии с Положением об установлении надбавки за сложность и напряженность работы учреждения здравоохранения «Витебская областная медико-реабилитационная экспертная комиссия» (Приложение 5).

27. Оказание материальной помощи осуществлять в соответствии с Положением о материальной помощи работникам учреждения здравоохранения «Витебская областная медико-реабилитационная экспертная комиссия» (Приложение 6).

28. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением об осуществлении единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения здравоохранения «Витебская областная медико-реабилитационная экспертная комиссия» (Приложение 7).

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

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

31. При увольнении работника производить расчет по заработной плате в день увольнения. При невыплате по вине Нанимателя за каждый день просрочки выплачивать среднюю заработную плату.

32. 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 на стимулирующие выплаты.

33. Привлекать Профком к:

установлению работникам стимулирующих выплат, в том числе надбавок за напряжённый и качественный труд;

участию в работе тарификационной комиссии для составления списков окладов работников;

участию в работе комиссии по вопросам оплаты труда работников;

участию в работе аттестационной комиссии;

установлению и пересмотру норм труда конкретным работникам (статья 87 Трудового кодекса Республики Беларусь);

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

34. Наниматель совместно с Профкомом обязуется:

проводить разъяснительную работу с каждым работником по вопросам новой системы оплаты труда, включая новую структуру заработной платы при сохранении её размеров;

принимать исчерпывающие меры по социальной защищённости работников, а также недопущению и предупреждению социальной напряжённости в коллективе.

35. Профком обязуется:

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

осуществлять контроль за соблюдением законодательства об оплате труда, начислением заработной платы, сроками выплаты заработной платы, оплатой сверхурочных работ, сроками расчёта при увольнении работников;

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

### ГЛАВА 3 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Наниматель обязуется:

36. Обеспечить оптимальную занятость и использование работающих в Учреждении 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.

37. В случаях необходимости обоснованной ликвидации или реорганизации организаций системы здравоохранения области, если это влечет за собой сокращение штатной численности, органы управления здравоохранения, наниматели должны уведомлять об этом соответствующие профсоюзные органы и работников не позднее, чем за три месяца до вступления в силу соответствующего приказа (решения).

В случае необходимости основной ликвидации или реорганизации филиалов и структурных подразделений организаций здравоохранения области это влечет за собой сокращения штатной численности, наниматели должны уведомить об этом соответствующие профсоюзные органы не позднее, чем за три месяца до вступления в силу соответствующего приказа (решения), и совместно с профсоюзными организациями разработать мероприятия по соблюдению прав и интересов высвобождаемых работников, которые предусматривают:

37.1. гарантии выплат и компенсации;

37.2. перевод на свободные вакансии;

37.3. переподготовку по новым специальностям;

37.4. другие социальные гарантии.

38. При оптимизации численности работников принять следующие упреждающие меры:

38.1. использовать естественное сокращение рабочих мест (расторжение трудовых договоров (контрактов) по соглашению сторон; увольнение совместителей; выход работников на пенсию и пр.);

38.2. не принимать новых работников;

38.3. провести переводы и перемещения намеченных к увольнению работников;

38.4. использовать как крайнюю меру установление работникам с их согласия неполного рабочего времени.

39. Расторжение трудового договора с работником по инициативе нанимателя (статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, за исключением пункта 3, абзацев 3,7 и 8 пункта 7), а также по основаниям, предусмотренным пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, производить с предварительного согласия Профкома.

40. Предоставление преимущественного права (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

40.1. избранным в состав Профкома;

40.2. членам комиссии по трудовым спорам;

40.3. имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье);

40.4. воспитывающим детей-инвалидов;

40.5. опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

40.6. имеющим троих и более детей;

40.7. одному из двух работающих в Учреждении родителей, имеющих несовершеннолетних детей;

40.8. работникам, предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного возраста);

40.9. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

40.10. одному из супругов, если в Учреждении работают и подлежат сокращению оба супруга из одной семьи;

40.11. работникам, чей супруг проходит срочную военную службу по призыву (на период срока службы).

40.12. выплачивающим льготный кредит, полученный на строительство, реконструкцию или приобретение жилых помещений;

40.13. работникам, имеющим длительный непрерывный стаж работы в данном Учреждении (15 и более лет).

41. Предоставлять работнику - члену профсоюза по его ходатайству одного свободного от работы дня в неделю с сохранением среднего заработка для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей во время действия срока предупреждения при сокращении численности или ликвидации организации, но не менее трех дней в течение срока предупреждения.

42. Наниматель с согласия работника обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт с работающей женщиной,



находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до окончания указанных отпусков.

43. В случае увольнения женщин - членов профсоюза, находящихся в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до трех лет в связи с ликвидацией Учреждения, наниматель обязан предпринять все необходимые меры по их трудоустройству в соответствии с образованием и квалификацией.

44. Контракт прекращать в связи с истечением срока его действия, если стороны не приняли решение о продлении срока действия контракта, заключении нового контракта, если Трудовым кодексом Республики Беларусь (статья 261.5) или иными законодательными актами не установлена обязанность нанимателя продлить срок действия контракта, заключить новый контракт, а также если возникли основания для продолжения трудовых отношений на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок (статья 261.4).

45. Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществлять в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. При отсутствии вышеуказанных причин, увольнение работника по п. 5 ст. 35 ТК не допускается.

46. При переводе работника на контрактную форму найма в соответствии со статьей 261.2 Трудового кодекса Республики Беларусь устанавливается надбавка в размере не менее 50 процентов оклада и предоставляется дополнительный поощрительный отпуск продолжительностью не менее одного календарного дня.

47. Заключать (продлевать) с работником контракт на срок не менее одного года и не более пяти лет. На меньший срок контракт продлевается только с письменного согласия работника.

48. Перевод на контрактную форму найма работников Учреждения – членов профсоюза производить после предварительного, не позднее, чем за один месяц, уведомления Профкома.

49. Одновременно с уведомлением работника о переводе на контрактную форму найма, вручать ему проект контракта.

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

51. В обязательном порядке продлевать контракты с одинокими родителями, опекунами (попечителями) - членами профсоюза, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, за исключением нарушителей производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины.

52. Включать в контракты дополнительные меры стимулирования труда: дополнительный поощрительный отпуск и повышение тарифной ставки в соответствии со статьей 261.2 Трудового кодекса Республики Беларусь. Не допускать заключения контрактов, не обеспеченных дополнительными мерами стимулирования труда.

53. Наниматель с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, проработавшего у него не менее пяти лет, по окончании срока действия контракта вправе заключить с работником трудовой договор на неопределенный срок.

54. Продлевать (заключать новый) контракт с членами профсоюза - с матерью (мачехой), отцом (отчимом), воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительном (более месяца) пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, усыновителем (удочерителем), опекуном ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (-им) нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на максимальный срок (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

55. С согласия матери (отца, 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.

56. Продление, заключение новых контрактов с работниками – членами профсоюза, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

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);

у которых супруг проходит срочную военную службу по призыву – на срок не менее чем до окончания срока службы.

57. Заключение контрактов с работниками – членами профсоюза, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети производить до достижения последними совершеннолетия.

58. Заключение контрактов с работниками – членами профсоюза, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, дети которых получают первое высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование в дневной форме получения образования производить до окончания ими учреждения образования.

59. Продление (заключение) контрактов по соглашению сторон с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течении года, предшествующего дате окончания контракта, на срок до истечения максимального срока действия контракта.

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а так же в случае

перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон, с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате контракта, заключить новый контракт с их согласия на срок не менее трех лет, а с имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию (определенных коллективным договором)-на срок пять лет.

60. Увольнение по истечении срока контракта (если инициатором его расторжения является наниматель): работников - членов профсоюза получивших в данном Учреждении профессиональное заболевание, трудовое увечье; инвалидов; матерей, отцов, опекунов (попечителей) у которых на иждивении и воспитании находятся трое и более детей в возрасте до шестнадцати лет (ребенок-инвалид – в возрасте до восемнадцати лет); одиноких родителей, на воспитании и иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, производить только с предварительного согласия Профкома.

61. Выплачивать выходное пособие работникам-членам профсоюза, получившим на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, в размере не менее трех среднемесячных заработков, а при прекращении трудового договора (контракта) по любым другим основаниям (кроме вызванных виновными действиями) – в размере не менее среднемесячного заработка (единожды).

62. Признать дополнительно к изложенным в статье 41 ТК РБ уважительными причинами (при условии документального подтверждения) для досрочного расторжения контракта по требованию работника:

62.1. состояние здоровья, наличие инвалидности, препятствующих выполнению работы по контракту;

62.2. избрание на выборную должность;

62.3. необходимость ухода за больными членами семьи или за инвалидом I группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста и нуждающимся в постоянном уходе;

62.4. выход на пенсию;

62.5. зачисление в учреждение, обеспечивающее получение высшего или среднего специального образования для получения образования в дневной форме получения образования; зачисление в очную аспирантуру, докторантуру, клиническую ординатуру;

62.6. перевод (направление) мужа (жены) на работу в другую местность, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу;

62.7. трудоустройство члена профсоюза у другого нанимателя на полную занятость, если в данном Учреждении 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);

62.8. переезд на постоянное место жительства в другой населенный пункт,

за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу.

62.9. добровольное поступление на военную службу по контракту.

63. Не позднее, чем за один месяц до истечения срока действия контракта, каждая из сторон, его заключивших, письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

64. Устанавливать размер выплаты компенсации за ухудшение правового положения работника в случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя в соответствии с Договором, но не менее трех среднемесячных заработных плат.

65. При отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж, проверку знаний по вопросам охраны труда либо медицинской осмотр в порядке, предусмотренном законодательством, не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы в размере не ниже двух третей установленного ему оклада.

66. Сохранять за работником, утратившим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) до восстановления трудоспособности или установления ему в установленном порядке инвалидности.

67. С целью повышения ответственности за сохранность собственности Наниматель заключает с работниками при приеме на работу или в процессе работы письменные договоры:

о полной индивидуальной материальной ответственности (Перечень должностей (профессий) и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми заключаются письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности) (Приложение 8).

68. Профком обязуется:

осуществлять общественный контроль за соблюдением Нанимателем законодательства о труде;

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;

осуществлять контроль за соблюдением Нанимателем законодательства о предоставлении гарантий работникам, предусмотренного статьями 216, 219 Трудового кодекса Республики Беларусь, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования.

## ГЛАВА 4 РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

69. Стороны договорились, что вопросы продолжительности рабочего времени, времени отдыха работников, в том числе предоставления трудовых и социальных отпусков, вопросы регулирования внутреннего трудового распорядка и другие вопросы, затрагивающие трудовые и социально-экономические права

работников, решаются по согласованию с Профкомом в соответствии с действующим законодательством и регулируются настоящим Договором.

70. Установить полную норму продолжительности рабочего времени – 40 часов в неделю для следующих категорий работников (Приложение 9).

71. Установить сокращённую продолжительность рабочего времени – 38,5 часов в неделю для следующих категорий работников (Приложение 10).

72. Установить сокращённую продолжительность рабочего времени инвалидам 1 и 2 группы – не более 35 часов в неделю. При этом оплата их труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих профессий и должностей при полной норме продолжительности рабочего времени.

73. Утверждать разработанный график работ по согласованию с Профкомом.

74. Установленный режим рабочего времени доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

75. Продолжительность рабочего времени в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, сокращать на один час.

Для работников с неполным рабочим днём в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, сокращается пропорционально объёму занимаемой должности (например: для работающих 6 часов в день – на 45 минут, для работающих 4 часа в день – на 30 минут, для работающих 2 часа в день – на 15 минут).

76. В соответствии со статьёй 289 Трудового кодекса Республики Беларусь, Наниматель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю:

76.1. по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (в том числе находящегося на ее попечении), работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;

76.2. инвалидам в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов;

76.3. при приеме на работу по совместительству.

77. 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).

78. В соответствии со статьёй 150 Трудового кодекса Республики Беларусь, предоставлять работникам следующие виды отпусков:

78.1. трудовые отпуска:

основной отпуск – не менее 24 календарных дней;

дополнительные отпуска:

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих мест по условиям труда -

дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 11);

работникам с ненормированным рабочим днем - дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней (Приложение 12). Оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в бюджетных организациях производить за счёт средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда;

78.2. социальные отпуска:

по беременности и родам;

по уходу за детьми;

в связи с получением образования;

в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

по уважительным причинам личного и семейного характера.

79. Дополнительные отпуска присоединять к основному отпуску.

80. Очередность предоставления трудовых отпусков установить для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утвержденным нанимателем, а также согласованным с Профкомом, который должен составляться на календарный год не позднее 5 января каждого года.

81. 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 женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается.

82. В рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, за исключением случая, предусмотренного частью 2 статьи 164 Трудового кодекса Республики Беларусь, включать:

82.1. фактически отработанное время;

82.2. время, которое работник не работал, но за ним согласно законодательству или настоящему Договору сохранялись прежняя работа и заработная плата (средний заработок) либо ему выплачивалось пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, а также выходные дни, государственные праздники, праздничные дни, установленные и объявленные нерабочими, и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

82.3. время предусмотренных законодательством или настоящим Договором отпусков без сохранения заработной платы, если эти отпуска не превышают 14 календарных дней в течение рабочего года;

82.4. время оплаченного вынужденного прогула;

82.5. время отстранения от работы работника в случаях, предусмотренных частью 9 статьи 49 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также время отстранения от работы при последующем восстановлении работника на прежней работе.

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

84. До истечения шести месяцев работы Наниматель обязан предоставить трудовые отпуска по желанию работника следующим категориям работников:

- 84.1. женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
- 84.2. лицам моложе восемнадцати лет;
- 84.3. работникам, принятым на работу в порядке перевода;
- 84.4. совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до шести месяцев работы по совместительству;
- 84.5. участникам Великой Отечественной войны;
- 84.6. матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- 84.7. работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования.

85. Работающим жёнам (мужьям) военнослужащих, по их желанию, трудовой отпуск предоставлять одновременно с отпуском их мужей (жён).

86. При составлении графика трудовых отпусков Наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работника:

- 86.1. в летнее или другое удобное время:
  - лицам моложе восемнадцати лет;
  - ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;
  - матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
  - работникам, заболевшим и перенёсшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;
  - работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;
  - участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
  - работникам, эвакуированным, отселённым, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 г.;
  - донорам крови и её компонентов, награждённым нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения «Ганаровы донор Рэспублікі Беларусь», знаком почёта «Почётный донор Республики Беларусь», знаками «Почётный донор СССР», «Почётный донор Общества Красного Креста БССР»;
  - Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;
- 86.2. в определённый период:

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

работникам, жёны 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 жёнам (мужьям) военнослужащих – одновременно с отпуском их мужей (жён).

87. 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.

88. При переносе или продлении трудового отпуска руководствоваться статьёй 171 Трудового кодекса Республики Беларусь.

89. Производить отзыв работника из отпуска в связи с производственной необходимостью.

90. По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

91. Наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников:

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

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

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

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

91.5. инвалидам, работающим на производствах, в цехах и на участках, специально предназначенных для труда этих лиц.

92. Наниматель обязан при рождении ребёнка и воспитании его в семье по желанию отца (отчима) ребёнка предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней на условиях, предусмотренных статьёй 186 Трудового кодекса Республики Беларусь.

93. Работнику-члену профсоюза, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья, по



его письменному заявлению предоставлять в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы до 40 календарных дней (по усмотрению Нанимателя).

94. Работнику по его письменному заявлению предоставлять в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы до 30 календарных дней (по усмотрению Нанимателя):

94.1. по семейно-бытовым причинам;

94.2. для работы над диссертацией;

94.3. для написания учебников;

94.4. по другим уважительным причинам (уважительность причин оценивает Наниматель).

95. Работнику-члену профсоюза по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы до 2 календарных дней (по усмотрению Нанимателя):

95.1. при вступлении в брак;

95.2. при вступлении в брак детей, братьев, сестёр;

95.3. при организации похорон близких родственников;

95.4. при переезде на новое место жительства;

95.5. в первый день учебного года для родителей, чьи дети идут в 1-4 классы школы – 1 календарный день.

96. Предоставлять преимущественное право матери (мачехе), воспитывающей двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет или ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, на отпуск в летнее или другое удобное время.

97. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по её (его) заявлению ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счёт средств государственного социального страхования в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

98. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по её (его) письменному заявлению предоставлять один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

99. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по её (его) заявлению ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день без сохранения заработной платы.

100. Работникам, получающим профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования при отсутствии

направления Нанимателя, предоставлять отпуска без сохранения заработной платы следующей продолжительностью:

100.1. на период выполнения контрольных работ, сдачи зачётов и экзаменов в учебном году:

на первом и втором курсах – до 10 календарных дней;

на третьем курсе – до 20 календарных дней;

100.2. для подготовки и прохождения итоговой аттестации – 20 календарных дней.

101. Работникам, допущенным к вступительным испытаниям при приёме в учреждения образования для получения среднего специального образования, предоставлять отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не менее 7 календарных дней, а в учреждения образования для получения высшего образования – не менее 12 календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения учреждения образования и обратно.

102. Работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального, высшего и послевузовского образования в вечерней или заочной форме получения образования при отсутствии направления Нанимателя, договоров в сфере образования предоставлять отпуска без сохранения заработной платы следующей продолжительностью:

102.1. работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ при получении среднего специального образования в вечерней форме получения образования, на период экзаменационной сессии в учебном году – до 18 календарных дней;

102.2. работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ при получении высшего образования в вечерней форме получения образования, на период экзаменационной сессии в учебном году – до 28 календарных дней;

102.3. работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ при получении среднего специального и высшего образования в заочной форме получения образования, на период установочной или лабораторно-экзаменационной сессии в учебном году – до 30 календарных дней;

102.4. работникам при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования:

на период сдачи государственных экзаменов – 21 календарный день;

на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы), магистерской диссертации – 90 календарных дней.

103. Работникам при получении послевузовского образования в заочной форме получения образования или в форме соискательства, успешно выполняющим индивидуальный план работы аспиранта (адъюнкта, соискателя), ежегодно предоставлять отпуск для сдачи кандидатских экзаменов продолжительностью 15 календарных дней.

104. Работникам, допущенным к вступительным испытаниям при приёме в учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы послевузовского образования, для получения послевузовского

образования, предоставлять отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 12 календарных дней.

105. Работникам, совмещающим работу с получением образования по направлению Нанимателя, предоставлять гарантии и отпуска в связи с получением образования в соответствии с главой 15 Трудового кодекса Республики Беларусь.

106. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку, необходимые условия для совмещения работы с получением соответствующего образования, предоставить гарантии, установленные Трудовым кодексом Республики Беларусь.

При направлении Нанимателем работника на профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку работнику предоставлять гарантии, установленные Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

## ГЛАВА 5 ОХРАНА ТРУДА

Наниматель обязуется:

107. Обеспечивать гарантии права работника на охрану труда, предусмотренное Трудовым кодексом Республики Беларусь, законодательством об охране труда, другими нормативными правовыми актами и закрепление этого права в трудовых договорах (контрактах).

108. Признать право работников на отказ от выполнения работы порученной работы, если условия труда, по заключению органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, не соответствуют требованиям нормам и правилам охраны труда, представляют опасность для его здоровья (до устранения этой опасности). Если администрация не смогла предоставить работнику на время простоя другую работу, соответствующую его квалификации, сохранять за ним среднюю заработную плату на весь период простоя.

При отказе от выполнения порученной работы по указанным основаниям работник обязан незамедлительно письменно сообщить Нанимателю либо уполномоченному должностному лицу Нанимателя о мотивах такого отказа, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, за исключением выполнения вышеуказанной работы.

109. Предусматривать в смете расходов средства на финансирование комплекса организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных планом мероприятий по охране труда.

110. Выполнять план мероприятий по охране труда, разрабатываемый ежегодно в качестве приложения к настоящему Договору (Приложение 13).

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

112. Проводить в обязательном порядке внеочередную аттестацию (переаттестация) по требованию органов государственной экспертизы условий труда, а также в течение шести месяцев после:

замены или модернизации производственного оборудования, замены сырья и материалов, изменения технологического процесса и средств коллективной защиты;

реализации плана мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда;

изменения условий труда работников при наличии инициативы нанимателя или профсоюза (профсоюзов) о проведении аттестации.

Включать в Договор перечни рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждены условия труда, дающие право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращённую продолжительность рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

113. Каждому работнику при приёме на работу и в период работы предоставлять полную информацию о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предоставляемых в соответствии с требованиями действующего законодательства, по итогам аттестации рабочих мест по условиям труда, настоящим Договором.

114. Включать локальные правовые акты, в том числе трудовые договоры (контракты) с работниками, положения предусматривающие обязанность работников оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, немедленное извещение своего непосредственного руководителя или иного должностного лица нанимателя о неисправности оборудования, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего здоровья, отсутствии средств индивидуальной защиты.

Отстранять от выполнения работы в соответствующий день (смену) работника, появившегося на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, обусловленном болезнью, препятствующем выполнению служебных обязанностей.

115. Совершенствовать систему управления охраной труда (далее – СУОТ) организации, обеспечивать выполнение процедуры регулярного мониторинга и определения результативности СУОТ.

116. Проводить за счёт средств организации подготовку (обучение), переподготовку, стажировку, повышение квалификации и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителей, специалистов и работников.

117. Обеспечивать работников за счёт средств организации в соответствии с установленными нормами и в установленные сроки необходимыми средствами индивидуальной защиты (Приложение 14), организовать их стирку и хранение.

118. Осуществлять постоянный контроль за соответствием поступающей для работников спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты стандартам, техническим условиям и другой нормативно-технической документации с оформлением, при необходимости, актов и претензий поставщикам, изготовителям.

119. Бесплатно обеспечивать работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение 15).

120. Обеспечивать своевременное и организованное прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работниками, а также организовывать проведение внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья.

121. Обеспечить участие уполномоченного представителя Профкома в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. О групповых, тяжёлых несчастных случаях, случаях со смертельным исходом в течение суток информировать вышестоящий орган по подчинённости и областной комитет профсоюза. Представлять информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

122. Оказывать единовременную материальную помощь в размере не менее трёх среднемесячных заработков работнику-члену профсоюза, у которого установлено профессиональное заболевание.

123. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда и представителям Профкома (в соответствии с согласованным Сторонами календарным планом осуществления общественного контроля) не менее 0,5 часов в неделю для осуществления ими общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, о профсоюзах, выполнением настоящего Договора, 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.

124. Регулярно рассматривать (каждый квартал) на совместных с Профкомом заседаниях вопросы планирования и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, соответствия фактической работы по охране труда требованиям действующего законодательства и внедрённым документированным процедурам СУОТ.

125. Производить материальное поощрение общественных инспекторов по охране труда по результатам работы по ходатайству председателя профкома не реже одного раза в полугодие в размере одной базовой величины.

126. В случае производственной травмы со смертельным исходом, произошедшей по вине нанимателя, семье погибшего, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, выплачивается единовременная материальная помощь в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю.

127. Работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, оказывать единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности.

128. Профком обязуется:

отстаивать право работника на рабочее место, соответствующее требованиям по охране труда, санитарным нормам, правилам и гигиеническим нормативам;

осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда на каждом рабочем месте, обеспечивать реализацию общественными инспекторами по охране труда основных задач и функций, определенных «Положением об общественном инспекторе по охране труда». Привлекать к работе по осуществлению общественного контроля профсоюзных активистов и членов профкома;

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

участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении причин, приведших к гибели, травмам и профессиональным заболеваниям работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим и семьям погибших;

оказывать правовую помощь пострадавшим работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учёта несчастных случаев на производстве, возмещения вреда;

периодически с участием представителя Нанимателя рассматривать на своих заседаниях вопросы, касающиеся состояния условий труда, соблюдения требований по охране труда и совместных действий по их обеспечению;

принимать участие в расследовании обстоятельств травм в быту, рассмотрении вопросов оказания материальной помощи;

проводить для работающих семинары, лекции, консультации по вопросам охраны труда, соблюдения производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины с привлечением специалистов по охране труда.

## ГЛАВА 6 МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА И САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ

Наниматель обязуется:

129. Приобретать медикаменты для оказания первой медицинской помощи.

130. Систематически анализировать заболеваемость работников с временной и стойкой утратой трудоспособности.

131. Обеспечивать своевременное и организованное прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работниками в соответствии с установленным порядком и на основании приказа главного врача организации, а также организовывать проведение внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья с сохранением за ними места работы и заработка за период прохождения указанных медицинских осмотров.

132. Оказывать материальную помощь лицам, нуждающимся по заключению врачей в длительном лечении с применением дорогостоящих

лекарств, в соответствии с действующими Положениями об оказании материальной помощи.

133. Совместно с Профкомом для работников-членов профсоюза:

133.1. организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению (Приложение 16);

133.2. осуществлять полную или частичную компенсацию стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря (при наличии финансовых возможностей);

133.3. производить распределение путёвок на лечение в соответствии с заключением лечащего врача, предоставлять их в первую очередь работающим ветеранам труда, бывшим воинам-интернационалистами, участникам ликвидации аварии на ЧАЭС, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с активной патриотической позицией;

133.4. обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

## ГЛАВА 7 СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ И НАСТАВНИЧЕСТВО

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

134. Предоставлять первое рабочее место выпускникам государственных учреждений, обеспечивающих получение высшего, среднего специального образования, направленным на работу комиссией по персональному распределению выпускников.

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

Обеспечить врачу-интерну (провизору-интерну) в период прохождения интернатуры осуществление практической деятельности в пределах нормы, определенной для врачей-специалистов (провизоров-специалистов), работающих в организациях здравоохранения по соответствующей специальности (постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 15.03.2018 № 28 «Об утверждении Инструкции о порядке организации и прохождения интернатуры и (или) сдачи квалификационного экзамена).

135. Предоставлять в качестве минимальных льготы, предусмотренные главой 15 «Совмещение работы с получением образования» Трудового кодекса Республики Беларусь, для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования.

136. Проводить работу, направленную на социальную поддержку учащейся и работающей молодежи, являющихся членами профсоюза, в части:

136.1. оказания помощи в предоставлении мест в общежитиях других

организаций независимо от ведомственной принадлежности иногородним учащимся;

136.2. закрепления за молодыми специалистами на определенный срок наставников из числа наиболее опытных работников;

136.3. проведения стажировки по индивидуальному плану с целью максимально быстрой и полной адаптации в коллективе;

136.4. обеспечения условий для повышения их квалификации, профессионального роста и общеобразовательного уровня, в том числе путем проведения молодежных форумов, слетов, научно-практических конференций, конкурсов на звание «Лучший по профессии»;

136.5. содействия развитию массовой физической культуры и спорта, самодеятельного художественного творчества, проведения торжественных мероприятий «Посвящение в профессию».

137. В целях успешного закрепления молодого работника на месте работы, повышения его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учреждения используется система наставничества.

138. Наниматель обязуется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, предусматривает следующие нормы о материальном стимулировании реализации наставничества в зависимости от результативности:

установления (увеличения) надбавки за сложность и напряженность работы в размере 50 процентов оклада или дополнительного премирования наставника, а также продление контракта наставнику на максимальный срок его действия.

139. Оказывать содействие молодым специалистам – членам профсоюза в предоставлении льготных кредитов на приобретение домашнего имущества, в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 27.11.200 № 631 «О дополнительных мерах по повышению заработной платы и предоставлению льготных кредитов отдельным категориям граждан».

140. Предусмотреть выпускникам, молодым специалистам – членам профсоюза:

оказание материальной помощи при приеме на работу в размере 2-х базовых величин.

141. Профком обязуется:

141.1. осуществлять контроль за соблюдением законодательных норм:

по предоставлению первого рабочего места выпускникам высших, средних специальных учебных учреждений, военнослужащим, уволившимся из рядов Вооруженных Сил Республики Беларусь;

по охране труда и режиму рабочего времени молодёжи;

141.2. добиваться сохранения и укрепления базы досуга, отдыха и оздоровления молодёжи и детей работников организации.

141.3. выделять средства из профсоюзного бюджета на решение проблем молодёжи, поддержку молодежных инициатив, выполнение молодежных программ, развитие самодеятельного художественного творчества.

142. Наниматель и Профком обязуются:



142.1. способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодёжи;

142.2. разработать и внедрить совместные программы адаптации на рабочих местах, развитие наставничества в работе с молодыми специалистами, проводить торжественные мероприятия «Посвящение в профессию»;

142.3. способствовать развитию массовой физической культуры и спорта.

143. Профком совместно с Нанимателем принимает меры по оказанию помощи в предоставлении мест в общежитиях других организаций независимо от ведомственной принадлежности сотрудникам организации.

## ГЛАВА 8 КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

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

144. Наниматель обязуется:

144.1. обеспечивать за счёт организации сохранение среднемесячной заработной платы участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на областные, республиканские смотры-конкурсы.

144.2. организовать лекции по применению общедоступных методов и средств, способствующих сохранению здоровья и продлению жизни;

144.3. проводить чествование бывших работников организации, достигших общеустановленного пенсионного возраста, в том числе внесших значительных вклад в развитие учреждения ко Дню пожилого человека.

145. Профком осуществляет контроль за выделением администрацией финансовых средств (при наличии финансовых возможностей) и использованием их по назначению на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, на содержание спортивных сооружений.

## ГЛАВА 9 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

146. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

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

146.6. Сохранять заработную плату за время, затраченное на выполнение профсоюзных функций.

146.7. Обеспечить материальные условия для деятельности профкома (бесплатное предоставление и содержание оргтехники, средств связи, канцтоваров и бумаги).

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

146.9. Расторжение, прекращение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев увольнения по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими обстоятельствами увольнение), а также наложение дисциплинарных взысканий, лишений премий, изменение существенных условий труда с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, общественными инспекторами по охране труда – с согласия профсоюзного органа организации, в которой они состоят на профсоюзном учете.

146.10. Производить заключение контрактов с не освобожденными от основной работы председателями профсоюзного комитета только с их согласия и не менее чем на срок их полномочий в профсоюзном органе.

146.11. Обеспечивать представителям областного комитета профсоюза работников здравоохранения возможность посещения учреждения для реализации уставных целей и задач профсоюза, а также предоставлять доступ к нормативной документации и документации о производственно-хозяйственной деятельности, право участия в собраниях, конференциях, заседаниях, проводимых нанимателем.

146.12. Не допускать увольнение работников трудоспособного возраста (не достигшего общеустановленного пенсионного возраста), являющихся членами профсоюзного органа в течение всего срока их полномочий, а также в течении двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий.

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

ГЛАВА 10  
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.  
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ)  
УСЛОВИЙ ДОГОВОРА

147. Наниматель:

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

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

147.3. обязуется в 7-дневный срок рассматривать представление Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

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

лишения надбавок к окладам и других персональных выплат;

привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

149. Систематическое невыполнение обязательств по Договору может быть основанием досрочного расторжения контракта, трудового договора с работниками, ответственными за выполнение таких обязательств в соответствии с действующим законодательством.

150. Профком имеет право обратиться к Нанимателю с предложением о расторжении с работниками контракта, трудового договора по вышеназванным основаниям.

151. Представители Нанимателя, виновные в непредставлении информации, необходимой для разработки проекта коллективного договора, ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Договора, несут дисциплинарную ответственность.

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

153. За неисполнение норм и обязательств Договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

## ГЛАВА 11 КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

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

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

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

## ГЛАВА 12 ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

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

157.1. в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора создать на равноправной основе примирительную комиссию и в зависимости от масштаба и сложности коллективного трудового спора назначить в ее состав своих представителей (не менее 2-х человек от каждой стороны) – состав примирительной комиссии (Приложение 17).

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

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

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

159. Порядок формирования и работы примирительной комиссии осуществить в соответствии с действующим законодательством.

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

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

Вопросы, не предусмотренные настоящим Договором, регулируются действующим законодательством.

Коллективный договор подписан  
10 марта 2023 г.

Главный врач

\_\_\_\_\_ Г.Л.Титова

Председатель профсоюзного  
комитета

\_\_\_\_\_ Н.В.Корниченко