# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**с изменениями и дополнениями**

между нанимателем и работниками

учреждения здравоохранения

«Гродненский областной клинический центр

«Фтизиатрия»

на 2023 – 2026 гг.

**ГРОДНО 2023**

**Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем Договор) заключен между работниками – членами профсоюза учреждения здравоохранения «Гродненский областной клинический центр «Физиатрия» (далее - Гродненский ОКЦ «Фтизиатрия»), от имени которых выступает профсоюзный комитет, представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя профкома Кокоревой Татьяны Леонидовны и Гродненским ОКЦ «Фтизиатрия» (далее - Наниматель) в лице главного врача Маркевича Олега Анатольевича.

2. Основными регулирующими документами при составлении Договора являются: Конституция Республики Беларусь; Трудовой кодекс Республики Беларусь; Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2021 годы (продлено на 2022-2024 годы); Соглашение между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов на 2021-2024 годы; Соглашение межу Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения на 2022-2024 годы; Соглашение между главным управлением здравоохранения Гродненского областного исполнительного комитета, Гродненским торгово-производственным республиканским унитарным предприятием «Фармация» и Гродненской областной организацией Белорусского профсоюза работников здравоохранения на 2021-2024 годы.

3. Настоящий договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работниками.

4. Целью договора является: обеспечение устойчивого социально-экономического развития и эффективной работы учреждения; занятости и достойной оплаты труда работников; регулирования трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

В течение срока действия настоящего договора стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов, возникающих в области социальных и экономических отношений, руководствуясь законодательством Республики Беларусь, определяющим порядок их разрешения.

5. Наниматель и работники организации признают профком единственным полномочным представителем работников Гродненского ОКЦ «Фтизиатрия» в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению и соблюдению Договора.

6. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников здравоохранения, местных соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и профсоюзным комитетом (далее – Стороны).

7. Настоящий договор заключен на три года, вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового договора, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

С согласия сторон договор может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

По взаимному согласию сторон в настоящий договор могут вноситься изменения и дополнения с учетом показателей социально-экономического развития Республики Беларусь, иных заслуживающих внимание обстоятельств.

 8. Коллективный договор распространяются на Нанимателя (руководителя организации) и работников, от имени которых он заключен – членов профсоюза.

 Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников. При этом от работников не требуется соответствующее заявление.

 Положение Договора, предусматривающие дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии, компенсации, выплаты социального характера, распространяются на работников – членов профсоюза (Приложение 16).

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

 Распространение положений Договора на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых и др.) производится со дня вступления их в профсоюз, при условии, если они выразят свое согласие на распространение на них Договора в письменной форме.

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

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

10. Если в течение срока действия Договора законодательством устанавливаются положения, улучшающие условия работников в большей степени, чем это предусмотрено Договором, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

11. При заключении и исполнении Договора стороны обязуются руководствоваться принципами:

• социального партнерства;

• равноправия сторон;

• соблюдения норм законодательства;

• полномочности принятия обязательств;

• добровольности принятия обязательств;

• учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

• обязательности выполнения договоренности и ответственности за принятые обязательства;

• отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;

• взаимного информирования сторон об изменении ситуации.

12. Стороны обязуются:

а) создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его выполнением в составе:

от Нанимателя:

главный врач;

начальник планово-экономического отдела;

главная медицинская сестра;

ведущий юрисконсульт.

от профсоюза:

председатель профсоюзного комитета;

инспектор по кадрам;

главный бухгалтер;

специалист по мобилизационной подготовке и гражданской обороне;

б) совместно, не реже 2-х раз в год, проводить проверку выполнения Договора и отчитываться на конференции трудового коллектива о ее результатах;

в) не прекращать коллективные переговоры в одностороннем порядке;

г) не прекращать действие настоящего Договора при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации организации или профсоюза в период действия настоящего Договора его выполнение гарантируют правопреемники;

д) в течение трех месяцев с момента окончания реорганизации заключить новый коллективный договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне не ниже закрепленного в Договоре.

13. Исправления в тексте Договора не допускаются, каждый лист печатного текста подписывается уполномоченными представителями сторон.

14. Наниматель обязуется:

14.1. содействовать сохранению действующей профсоюзной организации при реорганизации, смене формы собственности организации;

14.2. зарегистрировать подписанный Сторонами в соответствии со ст. 369 Трудового Кодекса Республики Беларусь и согласованный с областной организацией профсоюза Договор в администрации Ленинского района г.Гродно с соблюдением порядка, установленного ст. 371 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

**Раздел 2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА**

## Наниматель обязуется

15. обеспечить:

15.1. своевременность начисления заработной платы с соблюдением Закона Республики Беларусь «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы» от 17 июля 2002 года, № 124-З;

оплату труда работников не ниже минимальной заработной платы за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора;

содержание в контрактах в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса Республики Беларусь в качестве дополнительных мер стимулирования труда: предоставление дополнительного поощрительного отпуска не менее 1 календарного дня с сохранением среднего заработка, а молодым специалистам (с высшим медицинским образованием и средним специальным медицинским образованием) продолжительностью от 3 до 5 календарных дней с сохранением среднего заработка; установление работникам надбавки в размере не менее 15 процентов оклада, а при заключении контракта с молодым специалистом устанавливать надбавку в максимально возможном размере; - изм №3

определять тарифы оплаты труда работников по базовой ставке и коэффициентам тарифного разряда тарифной сетки (кратным размерам базовой ставки);

устанавливать формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе стимулирующие и компенсирующие выплаты, единовременную выплату на оздоровление, на основании настоящего договора, иных локальных правовых актов и трудового договора;

15.2. индексацию заработной платы в связи с инфляцией, а также при несвоевременной ее выплате осуществлять в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством;

15.3. согласование с профсоюзным комитетом вопросов, связанных:

- с применением форм, систем и размеров оплаты труда, выплаты материальной помощи, премий, установлением стимулирующих надбавок и компенсирующих доплат, единовременной помощи на оздоровление за счет бюджетных и внебюджетных средств;

- с нормированием труда (разработка новых норм труда, пересмотр ранее действующих);

- с изменением норм труда (выработки), которое ухудшает условия труда работника (производится с экономическим обоснованием и обязательным уведомлением профсоюзного комитета за 1 месяц до предполагаемого срока изменения и с его согласия, если иное не установлено законодательством Республики Беларусь);

15.4. определить основным документом, в, соответствии с которым рассчитывается заработная плата в учреждении Положение об оплате труда работников учреждения здравоохранения «Гродненский областной клинический центр «Фтизиатрия» (приложение 1).

Положение регламентирует принципы формирования системы оплаты труда, порядок расчета денежного вознаграждения за труд, критерии и процедуру оценки труда, определяет тарифные разряды, перечни стимулирующих (кроме премии) и компенсирующих выплат, их размеры (кроме надбавки за стаж работы в бюджетных организациях), а также порядок осуществления таких выплат в отношении работников.

Исчисление стажа работы в бюджетных организациях производить в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3 апреля 2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»;

15.5. направление в установленном порядке на заработную плату средств, полученных в результате осуществления мероприятий по оптимизации штатной численности работников и коечного фонда;

15.6. направление в установленном порядке не менее 50 процентов внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающимися в распоряжении бюджетной организации, на:

оплату труда работников, осуществляющих приносящую доходы деятельность, у которых имелись отработанные дни в режиме неполного рабочего времени по инициативе нанимателя, а также дни простоя не по вине работника;

дополнительное премирование работников;

осуществление выплат ранее работавшим в организации ветеранам, семьям умерших работников;

финансирование расходов по организации спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных, культурных и иных мероприятий и (или) участию в них (в том числе осуществления отчислений профсоюзным организациям средств на указанные цели);

на иные цели в соответствии с законодательством;

15.7. оплату работы по оказанию медицинской помощи, выполняемой медицинскими работниками сверх установленной для них продолжительности рабочего времени, осуществлять за счет средств, предусмотренных на оплату труда, за фактически отработанное время, на основании табеля учета рабочего времени и действующих условий оплаты труда:

в дни работы по графику – в одинарном размере;

в дни работы по графику, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, - согласно требованиям статьи 69 Трудового кодекса Республики Беларусь;

в дни работы, являющиеся по графику работы выходными, при сверх установленной продолжительности рабочего времени - согласно требованиям статьи 69 Трудового кодекса Республики Беларусь;

15.8. недопущение снижения размеров заработной платы работников при введении новых условий оплаты труда.

Принимать меры по недопущению снижения закрепленных в договоре гарантий правовой и социальной защищенности работающих, максимальному использованию средств, полученных от внебюджетной деятельности в части превышения доходов над расходами на материальное стимулирование работников;

15.9. продолжить работу по дальнейшему совершенствованию системы экономического стимулирования на основе достигнутых количественных и качественных результатов в работе, соблюдения социальной справедливости и повышения оплаты труда работников, вносящих наибольший вклад в общие результаты работы;

15.10. В случае невозможности реализации по причинам экономического, производственного, организационного характера положений коллективного договора, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм (не предусмотренных законодательством), - приостановить указанные выплаты и возобновить их после устранения названных выше причин при положительных результатах финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

15.11. предусматривать ограничение материальной ответственности работника за ущерб, причиненный нанимателю по его вине в размере не более трех среднемесячных заработных плат, за исключением случаев, предусмотренных статьей 404 Трудового кодекса Республики Беларусь.

16. Обеспечивать реализацию непрерывного повышения квалификации кадров, заключающегося в периодическом прохождении работником обучения, предусматривая на эти цели финансовые средства в соответствии с коллективным договором.

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

При направлении работников на курсы повышения квалификации и переподготовки с отрывом от производства сохранять за ними место работы (должность) и производить выплаты, предусмотренные законодательством.

16.1. осуществлять выплату заработной платы из расчета базовой ставки, но не менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения, в случае направления нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме получения образования работников, не имеющих квалификации (разряда) по профессии рабочего, необходимой организации, принятым на работу по данной профессии без указания разряда или с его указанием, в течение периода обучения.

 17. Премирование работников производить в соответствии с Положением о премировании работников Гродненского ОКЦ «Фтизиатрия» (приложение 3).

 17.1. устанавливать работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, дополнительные выплаты стимулирующего характера без ограничения их размера за счет прибыли, средств от приносящей доходы деятельности, остающихся в распоряжении учреждения после уплаты обязательных платежей в бюджет в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций».

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

 19. Установление стимулирующих (надбавки, премии) выплат, компенсирующих (доплаты) выплат, единовременной выплаты на оздоровление руководителю учреждения осуществлять в соответствии с Положениями, разработанными главным управлением здравоохранения Гродненского областного исполнительного комитета и согласованными с Гродненской областной организацией Белорусского профсоюза работников здравоохранения и в соответствии с контрактом, заключенным с вышестоящим органом управления.

Выплата материальной помощи, предусмотренной коллективным договором, руководителю организации осуществляется согласно Положению об оказании материальной помощи на общих основаниях, если иное не предусмотрено трудовым договором (контрактом):

20. Премирование работников, оказывающих платные услуги, производится ежеквартально в прямопропорциональной зависимости от коэффициента трудового участия каждого в отдельности работника, исходя из количества оказанных услуг.

 21. Предоставить 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, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с заключением врачебно-консультационной или медико-реабилитационной экспертной комиссии.

22. производить оплату простоя не по вине работника в размере 100 процентов оклада за весь период остановки производства (работы) в случаях простоя из-за временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствия сырья, электроэнергии и т.д.).

23. Производить стимулирование труда наставников молодежи, активистов безвозмездного донорского движения, а также общественных инспекторов охраны труда, которые сотрудничают с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

24. Работникам, подлежащим профессиональному пенсионному страхованию, у которых специальный стаж работы до 1 января 2009 года составляет менее половины требуемого для назначения пенсии по возрасту за работу с особыми условиями труда или пенсии за выслугу лет в соответствии со статьями 12, 13, 15, 47-49, 49² Закона Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении», по их выбору предоставляется право на профессиональное пенсионное страхование либо ежемесячную доплату к заработной плате в размере, определяемом нанимателем, но не менее суммы взносов на профессиональное пенсионное страхование работника, причитающихся к уплате в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь в соответствии с законодательством.

Ежемесячная доплата к заработной плате производится нанимателем на основании письменного заявления работника (Указ Президента Республики Беларусь от 25 сентября 2013 г. № 441 «О некоторых вопросах профессионального пенсионного страхования и пенсионного обеспечения»).

25. Привлекать профком к:

 участию в работе аттестационной комиссии;

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

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

26. Профком обязуется:

 26.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства по оплате труда, сроками выплаты заработной платы, сроками расчета при увольнении работников, соблюдением установленного порядка расходования средств на материальное стимулирование и материальную помощь;

 26.2. приобретать ежегодно новогодние подарки членам профсоюза, имеющим детей в возрасте от 1 года до 14 лет включительно на каждого ребенка из средств первичной профсоюзной организации;

26.3. производить единовременные выплаты членам профсоюза: в связи с достижением общеустановленного пенсионного возраста в размере 30 руб. – изм. № 2; в связи с юбилейными датами рождения работников (50, 60, 70, 80 и т.д. лет) по ходатайству заведующего структурным подразделением в размере 30 руб.; на оздоровление (бассейн, спортзал и т.д.) 1 раз в год за месячный абонемент в размере 50 % от стоимости абонемента;

26.4. оказывать материальную помощь членам профсоюза согласно Положению о фонде помощи первичной профсоюзной организации учреждения здравоохранения «Гродненский областной клинический центр «Фтизиатрия» Белорусского профсоюза работников здравоохранения.

**Раздел 3. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ, ГАРАНТИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ**

Наниматель обязуется:

27. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставлять свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования (ст. 265 ТК РБ).

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с сохранением заработной платы в размере 10 процентов от оклада за счет средств от приносящей доходы деятельности.

Матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет (ребенка-инвалида - в возрасте до восемнадцати лет), по ее (его) письменному заявлению, предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю, с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь. Право на предоставление дополнительных свободных дней может быть использовано матерью (отцом, опекуном, попечителем) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

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

28. Поощрять работников за положительный результат по профилактической и воспитательной работе с лицами, с которых снят статус социально-неблагополучных семей в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 24 ноября 2006 г. № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях» (ежегодно в размере 2-х базовых величин).

29. Организовывать в осенний период заготовку картофеля для одиноких пенсионеров-ветеранов труда за счет средств от приносящей доход деятельности;

# Раздел 4. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

30. Наниматель обязуется:

30.1. заключать контракты с работниками на срок, предусмотренный законодательством (до 5 лет), а 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);

заключать контракт с работниками, у которых супруг проходит срочную военную службу по призыву на срок не менее, чем до окончания срока службы;

30.2. заключать (продлевать) контракты с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений производственно-технологической**,** трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, до достижения последними совершеннолетия, а также с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, дети которых получают на дневной форме обучения первое высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование – до окончания ими учебы;

30.3. в случае истечения срока контракта в период беременности женщин, отпуска по беременности и родам, а также во время отпуска по уходу за ребенком до трех лет перезаключать контракты с такими женщинами на срок не менее периода нахождения в отпуске по беременности и родам и достижения ребенком трех лет;

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

30.5. продлевать (заключать новый) контракт с матерью (мачехой) или отцом (отчимом), воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительно(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 (-щим) нарушений трудовой, производственно-технологической и исполнительской дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на максимальный срок (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);

30.6. производить:

продление контракта по соглашению сторон с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок до истечения максимального срока действия контракта (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон, с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключается 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 (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);

заключение по окончании срока контракта по письменному заявлению работника, не допускающего нарушений производственно-технологической**,** трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшего в организации не менее пяти лет, трудового договора на неопределенный срок, при этом не снижать такому работнику достигнутый размер оплаты труда;

30.7. не допускать увольнения работников по истечении срока действия контракта по решению нанимателя, не имеющих в течение года нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, из числа: заболевших и перенесших лучевую болезнь, принимавших участие в 1986-1989 годах в ликвидации последствий катастрофы на чернобыльской АЭС, работавших в зоне эвакуации, а также частично утративших профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая по вине нанимателя или профессионального заболевания на производстве;

30.8. выплачивать выходное пособие работнику, не имеющему неснятого (непогашенного) в установленном порядке дисциплинарного взыскания, при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта в случае, если такое решение принято нанимателем, в размере не менее двухнедельного среднего заработка;

30.9. сохранять за работниками, трудоустроенными в другие организации в период капитального ремонта, реконструкции или технического перевооружения, права преимущественного поступления на работу в организацию после проведения реконструкции, в соответствии с квалификацией (профессией);

30.10. выплачивать компенсацию за ухудшение правового положения работника в случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя в размере трех среднемесячных заработных плат;

30.11. не допускать подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые согласно законодательству о труде должны осуществляться на основании трудового договора (контракта).

30.12. локальные правовые акты по вопросам охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников учреждения, принимать по согласованию с профсоюзным комитетом.

30.13. осуществлять выплаты за счет внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, а также другие меры социальной поддержки бывших работников организаций, в том числе являющихся ветеранами войны, ветеранами труда, а также имеющих почетные звания «народный» и «заслуженный»;

30.14. осуществлять выплаты за счет внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами в случае смерти пенсионера (бывшего работника учреждений Гродненского ОКЦ «Фтизиатрия»), проработавшего в учреждении 15 и более лет в размере 4 базовых величин;

30.15. осуществлять выплаты за счет внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами в случае смерти работника (выплачивается его родственнику при наличии документов, подтверждающих родство) в размере 10 базовых величин.

 31. Досрочно расторгать трудовые договоры (контракты) с работниками по их требованию в случае болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы, поступления на военную службу по контракту, а также при наличии следующих уважительных причин:

выход на пенсию;

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

избрание на выборную должность;

с одинокими матерями (отцами), воспитывающими несовершеннолетних детей;

при зачислении в учреждение образования на дневную форму получения образования;

при переводе (направлении) мужа (жены) на работу (службу) в другую местность;

трудоустройство у другого нанимателя на полную занятость, если у нанимателя 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 двух лет);

в случае перехода на другую, более высокооплачиваемую работу (если заработная плата работника ниже минимального потребительского бюджета семьи из четырех человек за предшествующий квартал);

переезд на другое постоянное место жительства в другой населенный пункт (на основании подтверждающих документов), за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу;

добровольное поступление на военную службу по контракту.

Работник должен предоставить нанимателю документы, подтверждающие наличие соответствующей уважительной причины.

 32. Обсуждать содержания контракта работника-члена профсоюза производится с участием председателя профсоюзного комитета (представителя профкома) путем визирования контракта работников (членов профсоюза).

33. Контракт расторгается с работником при:

нарушении правил охраны труда и техники безопасности, повлекшим увечье или смерть другого работника;

причинении в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением или решением суда о привлечении к административной ответственности, принятым иным уполномоченным государственным органом (должностным лицом);

распитии спиртных напитков, употреблении наркотических, токсических средств в рабочее время или по месту работы;

 необеспечении надлежащей трудовой дисциплины подчиненных, сокрытии фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо непривлечении без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за нарушения;

наступлении иных оснований, предусмотренных законодательством о труде;

нарушении производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь. При этом указанное действие (бездействие) работника признается грубым нарушением трудовых обязанностей, а увольнение по данному основанию производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюза (абзац шестой пункта 7 статьи 42, часть вторая статьи 46 ТК РБ).

34. Обеспечить условия для соблюдения режима труда и отдыха в учреждениях в соответствии с «Правилами внутреннего трудового распорядка»;

осуществлять анализ занятости работников, принимать меры по недопущению вынужденного неполного рабочего времени.

35. Каждая из сторон заключивших контракт, не позднее, чем за месяц до истечения срока его действия, письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

 36. Расторгать трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также расторгать досрочно контракт с работником только на основании, предусмотренном законодательством о труде;

заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществлять в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за один месяц до заключения контракта, с одновременным вручением проекта контракта. При невыполнении нанимателем указанных условий, увольнение работника по пункту 5 статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь не допускается;

перевод на контрактную форму найма работников – членов профсоюза производить после предварительного, не позднее, чем за один месяц, уведомления профсоюзного комитета организации;

не переводить на контрактную форму найма работников, получивших профессиональное заболевание или трудовое увечье на производстве, беременных женщин, одиноких родителей, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласие на заключение контракта.

 37. В случае необходимости обоснованной ликвидации или реорганизации учреждения, если это влечет за собой сокращение штатной численности, уведомлять об этом профсоюзный комитет и работников не позднее, чем за три месяца до вступления в силу соответствующего приказа.

В случае необходимости обоснованной ликвидации или реорганизации структурного подразделения учреждения, если это влечет за собой сокращение штатной численности, уведомлять об этом профсоюзный комитет не позднее, чем за три месяца до вступления в силу соответствующего приказа, и совместно с профсоюзным комитетом разрабатывать мероприятия по соблюдению прав и интересов высвобождаемых работников.

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

Увольнение по истечение 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, если инициатором расторжения контракта является наниматель.

 39. Предоставлять работнику по его ходатайству один свободный от работы день в неделю с сохранением среднего заработка (оплату производить из прибыли организации) для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей, во время срока предупреждения, при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников, но не менее трех дней в течение срока предупреждения, а в связи с истечением срока действия контракта и отказом нанимателя продлить трудовые отношения – не менее одного рабочего дня в неделю без сохранения заработной платы.

В случае потери рабочего места вследствие закрытия (ликвидации) или реорганизации организации и сокращения штата сохранять за работниками до их трудоустройства, но не более года, право на пользование медицинским обслуживанием, а также сохранение очередности на жилье.

Оказывать помощь высвобождаемым работникам в переобучении и трудоустройстве в системе Министерства здравоохранения Республики Беларусь.

 40. При увольнении работника с получением в Гродненском ОКЦ «Фтизиатрия» профессионального заболевания или трудового увечья, выплачивать ему из средств нанимателя материальную помощь до 8 базовых величин.

41. Предоставлять преимущественное право (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников, не допускающим нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины:

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

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;

работникам, в семье которых нет других трудоспособных членов семьи;

работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы в данной организации (не менее 10 лет);

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

одному из супругов, если в организации работают и подлежат сокращению оба супруга из одной семьи.

 42. Наниматель имеет право:

42.1. без согласия работника перемещать его из одного структурного подразделения в другое в пределах его специальности, квалификации и должности;

42.2. в случае производственной необходимости (отпуск, учеба, болезнь основного работника, ремонт, санитарная обработка отделений и т.д.) временно переводить работника на другую работу, не обусловленную трудовым договором (контрактом) (по другой профессии, специальности, квалификации, должности) сроком до одного месяца. По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен (ст. 33 ТК РБ).

42.3. незамедлительно отстранять работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба (часть пятая ст. 49 ТК РБ);

43. Профком обязуется:

43.1. содействовать укреплению дисциплины, порядка и организованности в учреждении, добиваться реализации мер, направленных на улучшение условий труда, повышение социальной защищенности работников и членов их семей;

43.2. своевременно выполнять обязательства, предусмотренные в Положении об оказании материальной помощи членам профсоюза, утвержденном постановлением ХIV Пленума Областной организации профсоюза от 27 ноября 2019 г. № 3 «Об утверждении Положения об оказании материальной помощи членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета Гродненской областной организации Белорусского профсоюза работников здравоохранения»;

43.3. осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, представлением высвобождаемым работникам гарантий и компенсаций»;

43.4. не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата до их трудоустройства на другую работу, но не более одного года.

## Раздел 5. РЕЖИМ ТРУДА, ОТДЫХА

 44. Рабочее время.

Наниматель обязуется:

 44.1. устанавливать полную норму продолжительности рабочего времени в неделю не более 40 часов (ст. 112 ТК РБ), с вредными условиями труда 35 часов, 33 часов и 30 часов (приложение 6);

 44.2. установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю для отдельных категорий работников:

инвалидам первой и второй группы – 35 часов (ст. 114 ТК РБ);

44.3. установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями для работников, занимающих одну штатную единицу (ст. 124 ТК РБ);

 44.4. установить работникам в течение рабочего дня продолжительность перерыва для отдыха и питания не менее 20 минут и не более двух часов, который используется работником по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

Время, необходимое для приема пищи (20 минут в комнате приема пищи) на работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, и предоставляемое работникам со сменным режимом работы в течение рабочего дня, смены, включается в рабочее время.

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

 44.5. по соглашению с работником устанавливать как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день, или неполную рабочую неделю в следующих случаях:

 по просьбе беременной женщины; женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет;

 инвалидам в соответствии с медицинскими рекомендациями;

 при приеме на работу по совместительству;

44.6. применять гибкие формы занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет по соглашению с нанимателем;

44.7. установить по согласованию с Профкомом суммированный учет рабочего времени работникам, обеспечивающим круглосуточную медицинскую помощь и иным работникам, определить учетный период – календарный год.

45. Начало и окончание ежедневной работы регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка, при сменной работе переход из одной смены в другую определяется графиком сменности, утвержденным нанимателем по согласованию с профкомом. Установленный режим рабочего времени доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

В случае производственной необходимости (часть вторая статьи 33 ТК) наниматель имеет право изменить последовательность чередования работников по сменам, предупредив об этом работника не позднее чем за день до начала смены (ст. 123 ТК).

46. Для отдельных структурных подразделений, обеспечивающих и осуществляющих непрерывный процесс оказания медицинской помощи, при круглосуточном режиме работы на основании заявления работника продолжительность смены может устанавливаться 24 часа.

47. Трудовые и социальные отпуска.

Наниматель обязуется:

47.1. предоставлять работнику следующие виды отпусков:

 трудовые отпуска, в том числе:

 основной отпуск – продолжительностью не менее 24 календарных дней (ст.155 ТК);

 дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемый на основании аттестации рабочего места по условиям труда (приложение 7) (в счет времени работы, дающей право на указанный дополнительный отпуск, засчитываются дни, в которые работник был занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда полный рабочий день (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008г. № 73 «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы»);

 дополнительные отпуска за счет средств Нанимателя, полученных от приносящей доходы деятельности:

 дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней (ст.158 ТК) (приложение 7);

 социальные отпуска, в том числе:

 по беременности и родам (ст.184 ТК);

 по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст.185 ТК);

 в связи с обучением (статьи 208, 211, 212, 214, 216, 219 ТК);

 в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС (ст.326 ТК);

 по письменному заявлению работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам более 30 календарных дней. Уважительность причин оценивает наниматель;

 47.2. по просьбе работника производить замену части трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающую 21 календарный день, денежной компенсацией.

При разделении трудового отпуска на части по соглашению сторон одна из частей трудового отпуска или определенное количество дней из этой части могут быть заменены денежной компенсацией при условии использования работником за текущий рабочий год трудового отпуска общей продолжительностью не менее 21 календарного дня.

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

 47.3. трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставлять не ранее чем через шесть месяцев работы у нанимателя;

 47.4. предоставлять работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального или первого высшего образования по вечерней или заочной форме обучения в качестве минимальных гарантии, предусмотренные статьями 215-216 ТК;

 47.5. в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, включать фактически отработанное время (ст. 164 ТК), в том числе период отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе нанимателя (ст.191 ТК) продолжительностью более 14 календарных дней в течение года, время отпусков без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам свыше 30 календарных дней (статья 190 Трудового кодекса Республики Беларусь). Наниматель не вправе принудить работника без его согласия к уходу в отпуск без сохранения заработной платы;

 47.6. составлять график трудовых отпусков работников не позднее 5 января текущего года (ст.168 ТК);

 47.7. уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее, чем за 15 календарных дней, за исключением случаев, когда трудовой отпуск предоставляется индивидуально по предварительной договоренности между работником и нанимателем (ст.169 ТК);

 47.8. по договоренности с работником, трудовой отпуск делить более чем на две части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней (ст.174 ТК);

 47.9. при отзыве работника, с его согласия, неиспользованная часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме. При этом денежная компенсация за не использованную в связи с отзывом часть отпуска допускается при условии использования работником в текущем рабочем году не менее 14 календарных дней трудового отпуска.

Не допускается отзыв из отпуска работников моложе восемнадцати лет и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.174 ТК);

47.10. дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставлять авансом, если основной отпуск за текущий трудовой период предоставляется полностью (без разделения на части). Перерасчет дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производить в текущем периоде за предыдущий;

47.11. предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в удобное ему время:

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

супругам, работающим в учреждении, по их заявлению одновременно;

одиноким родителям, имеющим одного или более ребенка до 14 лет;

работникам, получившим увечье на производстве или профессиональное заболевание;

при наличии путевки на санаторно-курортное лечение, а если трудовой отпуск использован – предоставлять отпуск без сохранения заработной платы;

работникам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 16 лет;

47.12. устанавливать дополнительные поощрительные отпуска в размере до 5 календарных дней работникам, осуществляющим работу сверх установленной продолжительности рабочего времени в пределах 900 часов в год. – изм. № 3

48. Профсоюзный комитет обязуется:

 48.1. способствовать укреплению трудовой дисциплины, улучшению условий труда и производственного быта;

 48.2. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде в отношении заключения, изменения и прекращения трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, заработной платы, гарантий и компенсаций, государственного социального страхования, охраны труда, других правонарушений в соответствии с ТК РБ, Законом «О профессиональных союзах»;

 48.3. обеспечить работу комиссий профкома;

 48.4. содействовать обеспечению нуждающихся путевками на санаторно-курортное лечение и в дома отдыха, детей сотрудников – в оздоровительные лагеря;

 48.5. оказывать правовую помощь членам профсоюза в защите их интересов в суде и в других органах.

49. Стороны обязуются:

49.1. принимать участие в субботниках, проводимых по благоустройству территории учреждения и прилегающих территорий не менее 2-х раз в году;

 49.2. проводить и финансировать культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные мероприятия.

 Сохранять средний заработок работникам, участвующим в культурно-массовых, спортивных мероприятиях, увеличивать размер премий участникам вышеназванных мероприятий по сравнению с другими работниками;

 49.3. организовывать конкурсы «Лучший по профессии», «Посвящение в профессию» и др.

## Раздел 6. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

50. Наниматель обязуется:

 50.1. обеспечить выпускников государственных высших и средних медицинских и фармацевтических учебных заведений, обучающихся на бюджетной и договорной основе, а также военнослужащих срочной военной службы, уволенных из Вооруженных Сил РБ (призванных в армию после окончания вышеуказанных учебных заведений и не имевших на момент призыва рабочего места), первым рабочим местом (при наличии вакантных должностей) независимо от места жительства;

 50.2. оказывать единовременную материальную помощь работникам, призванным на службу в армию или возвратившимся после окончания службы на прежнее место работы в размере не менее одной минимальной заработной платы (ст. 342 ТК РБ);

 50.3. на выпускников, получивших среднее специальное или высшее образование в дневной форме получения образования на условиях оплаты, по их желанию направленных на работу по распределению,

распространяются гарантии, предусмотренные Положением о распределении выпускников, учреждений образования, получивших профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.08.2022 № 572 «О вопросах реализации образовательных программ»);

 50.4. применять формы наставничества в организации согласно Типовому положению о наставничестве, утвержденному постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 27 января 2011 г. № 2; Положению о наставничестве в организациях отрасли здравоохранения, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 26 декабря 2022 г. № 1864 «О наставничестве в отрасли здравоохранения;

для дополнительного стимулирования работы наставников, учредить грамоту «Лучший наставник организации», продлевать контракт на максимальный срок;

применять дополнительное стимулирование в работе наставников путем установления наставникам на период наставничества дополнительной надбавки за сложность и напряженность работы или дополнительное премирование в размере не менее 40 процентов оклада; - изм № 3.

50.5. поощрять молодых работников в конце третьего года работы в размере 5-ти базовых величин;

50.6. для обеспечения социальной поддержки молодых специалистов, а также выпускников, направленных на работу, устанавливать им дополнительную надбавку за сложность и напряженность работы в размере 10 процентов оклада, а закончившим учебное заведение с отличием – 30 процентов;

50.7. оказывать содействие молодым специалистам в предоставлении льготных кредитов на приобретение домашнего имущества, в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 27 ноября 2000 г. № 631 «О дополнительных мерах по повышению заработной платы и предоставлению льготных кредитов отдельным категориям граждан».

50.8. производить единовременные выплаты для лиц, продолживших работать в организации после отработки обязательного срока по договорам целевой подготовки и заключивших контракт сроком не менее, чем на три года с лицами, получившими высшее образование, и не менее двух лет с лицами, получившими среднее специальное образование;

50.9. оказывать содействие молодым специалистам, молодым семьям в обеспечении койко-местом в общежитии организаций, независимо от их ведомственной подчиненности. Проводить эту работу через местные исполнительные и распорядительные органы;

50.10. принимая на работу студентов, учащихся, распространять на них в полной мере условия премирования и оказания материальной помощи, предусмотренные настоящим договором.

 51. Профком обязуется:

51.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства, регулирующего труд молодежи;

51.2. способствовать улучшению жилищных условий молодежи;

51.3. добиваться сохранения и укрепления базы досуга, отдыха и оздоровления молодежи и детей работников организации.

## Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

52. Наниматель обязуется:

52.1. в установленном порядке принимать меры по обеспечению финансирования мероприятий по охране труда в необходимых объемах и установить постоянный контроль использования денежных средств, направляемых на профилактику производственного травматизма, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытовое обеспечение;

52.2. обеспечить выполнение в установленные сроки плана мероприятий по охране труда (приложение 9);

52.3. при отказе работника от выполнения порученной работы в случаях непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих, не предоставления необходимых средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, приостановления и запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля, а также технической инспекцией труда профсоюза предоставлять работнику до устранения нарушений (до создания надлежащих условий на рабочем месте) другую работу, соответствующую его квалификации, либо с его согласия – работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца. Если наниматель не предоставит работнику на время простоя по этой причине другую работу, соответствующую его квалификации, сохранять за ним среднюю заработную плату на весь период простоя. При необходимости Наниматель за счет собственных средств обязан обеспечить обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка;

52.4. своевременно проводить аттестацию (переаттестацию) рабочих мест по условиям труда, в том числе вновь созданных рабочих мест, предоставлять в полном объеме компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь;

52.5. каждому работнику при приеме на работу и в период работы давать полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся индивидуальных средствах защиты, компенсациях, установленных законодательством и Договором;

52.6. обеспечивать работников санитарной одеждой, средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (приложение 12, 13, 14);

52.7. осуществлять постоянный контроль за соответствием поступающей для работников спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты стандартам, ТУ и другой нормативно-технической документации с оформлением, при необходимости, актов и претензий поставщикам, изготовителям;

52.8. организовать бесплатную выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов на основе перечня химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (приложение 8);

 52.9. в служебных командировках или при разъездном характере работы работнику, имеющему право на бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами, выплачивается денежная компенсация на их приобретение;

52.10. выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере 120 среднемесячных заработных плат погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествовавшего несчастному случаю.

Работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, - в размере одной среднемесячной заработной платы работника за каждый процент потери трудоспособности, рассчитанной за год до даты получения травмы или установления профессиональных заболеваний. Данные выплаты распространяются и на работников, прекративших трудовые отношения.

Выплаты, связанные с гибелью работника на производстве, а также потерей профессиональной трудоспособности в результате несчастного случая на производстве, производятся, если вина нанимателя доказана в установленном порядке.

А также выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, единовременную материальную помощь в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность, - в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент потери трудоспособности.

В случаях, когда медико-реабилитационной комиссией не определена степень утраты трудоспособности, и при этом продолжительность временной трудоспособности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, составляет три и более месяцев, выплачивают работнику единовременную материальную помощь не менее пяти среднемесячных заработных плат.

Указанные выплаты осуществляются за счет внебюджетных средств.

В случае установления обоюдной вины нанимателя и работника, в зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более, чем на 25 процентов.

В случае нахождения работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (умершего вследствие производственной травмы) или потерявшего профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, все перечисленные выплаты не производятся вне зависимости от наличия вины нанимателя.

 Выплата сумм единовременной материальной помощи производится после получения материалов специального расследования – в случае гибели работника, а при получении трудового увечья – после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности, с учетом обстоятельств произошедшего.

 В случае финансовых затруднений организации наниматель может принять решение о выплате единовременной материальной помощи в течение не более пяти лет со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях ежемесячно путем ее корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки;

52.11. сохранять за работником, потерявшим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, места работы (должности) до восстановления трудоспособности или признания его в установленном порядке инвалидом;

в случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием предоставить работнику с его согласия работу в соответствии с медицинским заключением или обеспечить за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка, а при необходимости – его реабилитацию (ст.223 ТК);

осуществлять обязательное страхование работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Республики Беларусь, а также, при необходимости, дополнительного страхования работающих;

52.12. не увольнять работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, по инициативе нанимателя, кроме случаев ликвидации организации и по основаниям, предусмотренным пунктом 6, абзацами вторым, третьим, четвертым, шестым пункта 7 статьи 42 и пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, выплачивать выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков, а по другим основаниям, кроме вызванных виновными действиями, - не менее одного среднемесячного заработка работника (единожды);

52.13. осуществлять постоянный административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, обеспечением работающих санитарной одеждой, средствами индивидуальной защиты и санитарно-бытовыми помещениями, их правильным использованием, проведением аттестации рабочих мест, с предоставлением в полном объеме компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь;

52.14. проводить (при необходимости) предсменный (перед началом работы, смены) медицинский осмотр либо освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения работающих, занятых на работах с повышенной опасностью;

не допускать к выполнению работ (отстранять от работы) лиц, появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не прошедших инструктаж, проверку знаний по охране руда, не использующих требуемые средства индивидуальной защиты, обеспечивающие безопасность труда, не прошедших медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством;

52.15. проводить среди работников здравоохранения разъяснительную работу, направленную на формирование ответственной позиции работников в части соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью, а также безопасности и здоровья коллег по работе;

стимулировать общественных инспекторов по охране труда и работников, не допускающих нарушений требований охраны труда и содействующих нанимателю в выявлении нарушений трудовой и производственной дисциплины, сотрудничающих с нанимателем в обеспечении здоровых и безопасных условий труда, а также принимающих участие в работе по экономии энергоресурсов, сырья и материалов в размере 2 (двух) базовых величин один раз в году;

в рамках Дней охраны труда, месячников по охране труда информировать работников о состоянии охраны труда на рабочих местах, существующих рисках для их здоровья, полагающихся средствах индивидуальной защиты и компенсациях по условиям труда;

52.16. совершенствовать организацию медицинского обслуживания работников;

52.17. обеспечивать своевременное и организованное прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, где определена необходимость обязательных медицинских осмотров. Обязательный периодический осмотр работников проводить в рабочее время с сохранением среднего заработка;

52.18. при отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж или проверку знаний по охране труда либо медицинский 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;

52.19. предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее четырех часов в неделю по согласованному с Профкомом графику для осуществления ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать их от работы на время обучения с сохранением на эти периоды среднего заработка. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда;

52.20. оборудовать в структурных подразделениях комнаты отдыха и приема пищи с нагревательными приборами, холодильником, необходимым инвентарем;

52.21. своевременно подготовить здания, помещения, дворы и территорию к работе в осенне-зимних условиях, обеспечить температурный режим на рабочих местах, соответствующий санитарно-гигиеническим нормативам;

52.22. выделять средства на витаминизацию антианемическую терапию беременным женщинам, работающим в коллективе;

52.23. проводить совместно с профкомом работу, направленную на сокращение количества рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда;

осуществлять совместно с профкомом контроль за:

- разработкой и реализацией плана мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах, где по результатам аттестации выявлены несоответствия рабочих мест гигиеническим нормативам;

- заключением договоров добровольного страхования гражданской ответственности за причинение вреда и расходов в связи с осуществлением профессиональной деятельности медицинскими работниками;

52.24. сообщать в течение суток обо всех несчастных случаях, произошедших с работающими в организации вне зависимости от тяжести производственных травм в адрес главного управления здравоохранения Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организации Белорусского профсоюза работников здравоохранения. О групповом несчастном случае, приведшем к тяжелой производственной травме, и несчастном случае со смертельным исходом информация предоставляется в течение одного рабочего дня после получения сообщения о несчастном случае. Расследование данных случаев проводится с участием технического инспектора труда профсоюза;

52.25. обеспечить функционирование в организации системы управления охраной труда в соответствии с СТБ ISO 45001-2020 – изм. № 3, принимать меры по оснащению кабинета охраны труда необходимыми средствами обучения, в том числе техническими, оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда;

52.26. включать в должностные инструкции руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, должностные и рабочие инструкции других работников обязанности и ответственность по вопросам охраны труда и обеспечению пожарной безопасности;

52.27. совершенствовать систему аттестации рабочих мест по условиям труда;

52.28. содействовать реализации и организации профилактических мер, направленных на предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, обеспечению работников средствами индивидуальной защиты;

52.29. осуществлять взаимодействие с органами государственного надзора и общественного контроля по вопросам охраны труда;

52.30. учитывать положительный международный опыт в области охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

52.31. способствовать применению в учреждении принципов Концепции «нулевого травматизма», разработанной Международной ассоциацией социального обеспечения;

52.32. анализировать состояние и причины производственного травматизма – ежеквартально, профессиональной заболеваемости – один раз в полугодие;

52.33. принимать меры и создавать необходимые условия для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, выполнением коллективного договора (соглашения) в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь;

52.34. проводить ежегодные смотры-конкурсы на лучшую организацию работы по охране труда и профилактике производственного травматизма, с применением мер поощрения и материального стимулирования работающих за соблюдением требований по охране труда, обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителей структурных подразделений и лиц, обслуживающих участки повышенной опасности, реализацией требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины»;

52.35. предоставлять бесплатную медицинскую помощь работникам здравоохранения государственных учреждений здравоохранения Республики Беларусь (в том числе бывшим работникам здравоохранения, вышедшим на пенсию) в рамках государственных минимальных стандартов в области здравоохранения;

52.36. освобождать работников от оплаты медицинских услуг, оказываемых учреждением, или производить их удешевление путем установления компенсаций;

52.37. совершенствовать работу по формированию здорового образа жизни в коллективе, предусматривать материальное поощрение работников, ведущих здоровый образ жизни;

52.38. выполнять рекомендации по результатам акта периодического медицинского осмотра работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда. Содействовать медицинской реабилитации, оздоровлению и (или) санаторно-курортному лечению работников, имеющих профессиональное заболевание;

52.39. включать в локальные правовые акты, в том числе трудовые договоры (контракты) с работниками, положения, предусматривающие меры стимулирования за соблюдение работниками обязанностей по охране труда, сохранение жизни и здоровья работающих, а также требования законодательства Республики Беларусь, предусматривающие обязанность работников оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, немедленному извещению своего непосредственного руководителя или иного должностного лица нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, средств защиты, об ухудшении своего здоровья, отсутствии средств индивидуальной защиты.

53. Профком обязуется:

53.1. проводить обучение профактива по вопросам охраны труда;

53.2. оказывать методическую помощь общественным инспекторам по охране труда в осуществлении ими защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда;

за выполнение работы по осуществлению контроля за соблюдением законодательства об охране труда поощрять общественных инспекторов по охране труда за счет средств профсоюзной организации в размере до 2 (двух) базовых величин один раз в году.

53.3. проводить смотр-конкурс на лучшую организацию общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и профилактики производственного травматизма, с поощрением победителей в размере до 3 (трех) базовых величин. Ежеквартально подводить промежуточные итоги работы общественных инспекторов по охране труда;

53.4. оказывать членам профсоюза бесплатную консультативную помощь по вопросам охраны труда;

53.5. оказывать правовую помощь пострадавшим работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, возмещения вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья;

53.6. 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 членам семьи погибших;

 53.7. осуществлять постоянный общественный контроль за состоянием охраны труда на производстве, соблюдением трудового законодательства;

53.8. проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, утверждать состав общественной комиссии по охране труда и соблюдению трудового законодательства, провести их обучение;

53.9. периодически (1 раз в квартал) на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости в организации;

53.10. участвовать совместно с нанимателем в работе по экономии энергоресурсов, сырья и материалов в целях выполнения Директивы Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 № 3 «О приоритетных направлениях укрепления экономической безопасности государства»;

53.11. осуществлять контроль за организационными и техническими мероприятиями по созданию условий для питания работников, за удешевлением питания;

53.12. осуществлять контроль за выполнением рекомендаций по результатам акта периодического медицинского осмотра работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, а также за содействием медицинской реабилитации (оздоровлению) и (или) санаторно-курортному лечению работников, имеющих профессиональное заболевание;

53.13. следить за проведением мониторинга заболеваемости работников с временной и стойкой утратой трудоспособности с последующей разработкой мероприятий по профилактике и снижению;

53.4. предоставлять нанимателю не реже одного раза в полугодие ходатайства о материальном поощрении общественных инспекторов по охране труда.

54. С целью пропаганды и активизации здорового образа жизни среди работников учреждения, организации активного отдыха, привлечения внимания к вопросам развития физической культуры и спорта в трудовом коллективе, Стороны договорились:

54.1. продолжить работу по совершенствованию физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы в учреждении;

54.2. направлять усилия на рост числа участников спартакиад, туристических слетов, других спортивно-массовых мероприятий;

54.3. осуществлять направление работников учреждения 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 предоставлением гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством о гарантиях и компенсациях при командировании работников, в том числе с сохранением среднего заработка;

 54.4. содействовать обеспечению участников спортивно-массовых мероприятий спортивной формой и спортивным инвентарем.

**Раздел 8. МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ**

55. Наниматель обязуется:

 55.1. разработать и утвердить план мероприятий, направленных на снижение заболеваемости;

 55.2. оказывать материальную помощь лицам, нуждающимся в длительном лечении с применением дорогостоящих лекарств;

 55.3. оказывать содействие в организации (при необходимости) консультаций специалистов при заболевании работника;

 55.4. обеспечивать медицинскую реабилитацию и (или) санаторно-курортное лечение работников, имеющих профессиональное заболевание;

55.5. совместно с профкомом производить компенсацию расходов на удешевления стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря с круглосуточным пребыванием (оставшейся стоимости за вычетом государственной дотации и родительской платы) в следующем порядке:

50 процентов – из средств нанимателя в соответствии с Положением об оказании материальной помощи Гродненского ОКЦ «Фтизиатрия» (приложение 4);

50 процентов – из средств профсоюзного бюджета в соответствии с Положением о Фонде помощи первичной профсоюзной организации учреждения здравоохранения «Гродненский областной клинический центр «Фтизиатрия» Белорусского профсоюза работников здравоохранения;

 55.6. обеспечить проведение периодических медицинских осмотров работников;

предусматривать в контрактах обязанность работника своевременно проходить периодический медицинский осмотр и диспансеризацию;

55.7. обеспечить внеочередное бесплатное оказание медицинской помощи работникам, а также членам их семей (совместно проживающие супруг (супруга), родители, дети) во всех структурных подразделениях Гродненского ОКЦ «Фтизиатрия» в рамках минимальных государственных социальных стандартов;

 55.8. проводить при обоснованном показании лечение сотрудников в палатах повышенной комфортности Гродненского ОКЦ «Фтизиатрия»;

55.9. гарантировать своевременный перевод беременных женщин, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и имеющих медицинское заключение о необходимости перевода, на другую более легкую и исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов работу с сохранением среднего заработка по прежней работе;

55.10. проводить мероприятия, направленные на повышение потребления витаминов работниками учреждения (витаминизация) – один раз в год весной.

56. Профком обязуется:

56.1. заблаговременно изучать потребности членов профсоюза о нуждаемости их в санаторно-курортном лечении, оказывать помощь в приобретении путевки в профсоюзные здравницы с учетом установленной Федерацией профсоюзов Беларуси скидки в размере 25 процентов от стоимости.

## Раздел 9. ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО. ПОСТАНОВКА НА УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ.

57. Наниматель и профком обязуются:

57.1. организовать постановку на очередь для обеспечения жильем лиц, нуждающихся в улучшении жилищных условий;

57.2. ежегодно анализировать состояние обеспеченности работников жильем;

57.3. распределение жилой площади производить совместным решением в соответствии с действующими законодательными актами. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводить до сведения работников;

57.4. предоставлять жилые помещения, выделяемые работникам учреждения, состоящим на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, в порядке очередности исходя из времени принятия их на учет. Если заявления поданы несколькими работниками в один и тот же день, они включаются в списки нуждающихся в улучшении жилищных условий в порядке регистрации заявлений;

57.5. сохранять за работниками очередность на жилье в случае потери рабочего места вследствие ликвидации или реорганизации учреждения и сокращения штата, до их трудоустройства, но не более года.

**Раздел 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА**

58. Наниматель обязуется:

58.1. соблюдать права профсоюзов в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», содействовать их деятельности;

58.2. обеспечивать безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002г. № 1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» одновременно с выплатой заработной платы, в том числе по кредитам банка, полученным на ее выплату;

58.3. сохранять льготы и гарантии для работников учреждения, работников профорганов, предусмотренные договором;

 58.4. рассматривать и выполнять обоснованные требования, критические замечания, высказанные работниками на собраниях;

 58.5. рассматривать ходатайства профкома о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушивших законодательство о труде;

 58.6. соблюдать законодательство о труде и давать профкому по его запросу необходимую информацию (ст.463 ТБ РБ);

 58.7. предоставлять возможность (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, а также в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, других мероприятий, проводимых профсоюзом, с сохранением среднего заработка;

 58.8. премировать профработников за счет учреждения на условиях Положения о премировании, а также за счет внебюджетных средств;

 58.9. предоставлять в безвозмездное пользование первичной профсоюзной организации Гродненского ОКЦ «Фтизиатрия» необходимые для осуществления ее деятельности помещения, оборудование (оргтехника, средства связи, канцтовары, бумага и пр.), транспортные средства, средства связи, а также создавать иные необходимые для деятельности условия в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

58.10. для членов профкома и членов комиссий профкома сохранять место работы и средний заработок в случаях выполнения ими общественных обязанностей в рабочее время, в том числе на период их учебы, проводимой профсоюзами, другими общественными объединениями (ст. 101);

58.11. расторжение, прекращение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев увольнения по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими обстоятельствами увольнения), а также наложение дисциплинарных взысканий, лишение премий, изменение существенных условий труда с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, производится только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, общественными инспекторами по охране труда – с согласия профсоюзного органа организации, в которой они состоят на учете. Заключение (продление) контракта с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов, осуществляется на срок их полномочий в профсоюзном органе, но не менее срока, установленного законодательством Республики Беларусь;

58.12. Производить дополнительное материальное стимулирование не освобожденным от работы председателям первичных профсоюзных организаций за содействие в вопросах охраны труда, обеспечение дисциплины и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе путем установления дополнительной надбавки за сложность и напряженность работы в размере не менее 20 процентов оклада или дополнительного премирования;

58.13. обеспечить отчисление денежных средств профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, оздоровления и реабилитации работников, возрождения национальной культуры, проведение туристско-экскурсионных мероприятий, иных социально-значимых целей в размере не менее 0,15 процента внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации.

Совместно с профсоюзным комитетом и другими заинтересованными проводить работу по оздоровлению работников и членов их семей посредством вовлечения их к занятиям физической культурой, спортом и туризмом, используя при этом возможности установленной Федерацией профсоюзов Беларуси скидки на проживание в объектах гостиниц и туристических оздоровительных комплексов системы ТЭУП «Беларустурист»;

58.14. вносить в установленном порядке в трудовые книжки работников - членов профсоюза, награжденных Почетными грамотами Федерации профсоюзов Беларуси, Республиканского, областного профсоюза, соответствующие записи на основании постановлений данных органов;

58.15. включать председателя профсоюзной организации в состав руководящих органов и формирований организации.

## Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Ответственность Сторон за неисполнение (нарушение) условий Договора.

59. Наниматель:

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

59.2. ознакомляет всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора;

59.3. обязуется в недельный срок рассматривать представление Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать профкому мотивированный отчет в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора, либо уклоняющимися от участия в переговорах.

60. Должностные лица, виновные за невыполнении обязательств по Договору несут ответственность в виде:

60.1. лишения надбавок к окладам и других выплат;

60.2. привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

**Разрешение коллективных трудовых споров.**

 61. Для разрешения коллективного трудового спора Наниматель и Профком обязуются в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора (отказа от удовлетворения всех (части) предъявленных требований или не уведомлении о решении по предъявленным требованиям в десятидневный срок) создать на равноправной основе примирительную комиссию, и в зависимости от масштаба и сложности коллективного трудового спора назначить ее в состав своих представителей (не менее 2 человек от каждой стороны).

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

63. На время участия в работе примирительной комиссии за ее членами сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата.

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

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

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

67. Право на забастовку как крайний способ разрешения коллективного трудового спора реализуется работниками в соответствии с действующим законодательством.

**Контроль за выполнением Договора.**

 68. Контроль за выполнением Договора осуществляется профкомом, нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

 69. При осуществлении контроля, стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

 70. Не менее двух раз в год проводить проверку выполнения Договора и по ее результатам отчитываться на общем собрании (конференции) трудового коллектива либо на расширенном заседании профкома.

Коллективный договор подписан сторонами 31.03.2023г.

## Главный врач

Гродненского ОКЦ «Фтизиатрия» О.А.Маркевич

Председатель профкома

Гродненского ОКЦ «Фтизиатрия» Т.Л.Кокорева

**Приложения:**

1. Положение об оплате труда работников Гродненского ОКЦ «Фтизиатрия»

2. Положение о размерах, порядке и условиях выплаты надбавки за сложность и напряженность работы работникам Гродненского ОКЦ «Фтизиатрия»

3. Положение о премировании работников Гродненского ОКЦ «Фтизиатрия».

4. Положение об оказании материальной помощи Гродненского ОКЦ «Фтизиатрия».

5. Положение о единовременной выплате на оздоровление к трудовому отпуску работникам Гродненского ОКЦ «Фтизиатрия»

6. Перечень должностей, для которых устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

7. Перечень профессий и должностей, с указанием продолжительности трудового отпуска.

8. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах дающих право на обеспечение молоком и соком.

 9. План мероприятий по охране труда Гродненского ОКЦ «Фтизиатрия».

10. Перечень должностей, с которыми заключаются договоры о полной материальной ответственности.

11. Список должностей, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

12. Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам.

13. Нормы оснащения санитарной одеждой работников Гродненского ОКЦ «Фтизиатрия»

14. Перечень профессий и должностей работников, которые обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же работ, связанных с загрязнением кожных покровов.

15. Перечень должностей (профессий) работников Гродненского ОКЦ «Фтизиатрия», которым вводится суммированный учет рабочего времени при сменном режиме работы.

16. Перечень обязательств, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством.