

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между трудовым коллективом и администрацией
учреждения здравоохранения «Бобруйская центральная больница»

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем – Договор) заключен между работниками учреждения здравоохранения «Бобруйская центральная больница» от имени которых выступает профсоюзный комитет (в дальнейшем - «Профком»), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя Профкома Страленя Максима Александровича и учреждения здравоохранения «Бобруйская центральная больница» (в дальнейшем - «Наниматель») в лице Нанимателя Крупенич Оксаны Николаевны главного врача учреждения здравоохранения «Бобруйская центральная больница».

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

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, безопасных условий труда, эффективной работы организации, предприятия, учреждения (в дальнейшем - организации), регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

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

5. Нормы и положения Генерального, Тарифного и местных соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (в дальнейшем – Сторонами).

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

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

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

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

_____ О.Н.Крупенич

_____ М.А.Страленя

применяются в отношении всех работников организации. Иные положения коллективного договора. Установленные сверх законодательства (улучшающие положение работников в сравнении с действующим законодательством), применяются только в отношении членов профсоюза, если иной порядок и условия распространения действий таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором. Работники организации, не являющиеся членами профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые профсоюзной организацией.

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

10. Стороны обязуются:

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

равноправия Сторон;

соблюдения норм законодательства;

полномочности принятия обязательств;

добровольности принятия обязательств;

учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;

взаимного информирования Сторон об изменении ситуации.

10.2. Создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля за его выполнением в составе - от нанимателя: Крупенич О.Н. – главный врач, Будникова О.В. – главный бухгалтер, Брага В.Д. – начальник планово-экономического отдела, Турова В.О. – заведующий сектором охраны труда, Ачаповская Н.А. – начальник отдела организационно-кадровой и правовой работы; от профкома: Страленя М.А. – председатель профкома, Некрашевич С.А. – бухгалтер, Манько С.А. – главная медсестра, Чернышова Е.В. – юрисконсульт, Каноник Л.К. – заведующий филиалом «Бобруйский наркологический диспансер».

10.3. В одностороннем порядке не прекращать коллективные переговоры.

10.4. Не прекращать действие настоящего Договора при изменении в наименовании Сторон. В случае реорганизации организации или профсоюза в период действия данного Договора его выполнение гарантируют правопреемники.

В течение трех месяцев с момента окончания преобразования организации заключить новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже закрепленного в Договоре.

11. Если в течение срока действия Договора законодательством

_____ О.Н.Крупенич

_____ М.А.Страленя

устанавливаются условия, улучшающие положение работников по сравнению с условиями, закрепленными в Договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

12. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения, в течение двух недель со дня их подписания в местном исполнительном или распорядительном органе.

ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Наниматель обязуется:

13. Добиваться улучшения благосостояния работников организации, повышения жизненного уровня, обеспечивать рост среднемесячной заработной платы в организации в соответствии с утвержденными показателями роста заработной платы.

14. В соответствии со ст. 73 Трудового кодекса Республики Беларусь выплата заработной платы производится не менее двух раз в месяц в следующие сроки: за первую половину текущего месяца 26-го числа и окончательный расчет за предыдущий месяц – 12-го числа. При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями она должна производиться накануне их.

15. В соответствии со ст. 80 Трудового кодекса Республики Беларусь Наниматель обязан при выплате заработной платы ежемесячно выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате.

Расчетные листки выдаются работникам не позднее, чем за 1 день до установленного срока выплаты заработной платы.

16. 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 главного врача учреждения.

17. Расчеты с работниками при предоставлении очередных отпусков производятся не позднее чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

В соответствии со статьей 77 ТК при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), производятся не позднее дня увольнения. Если работник в день увольнения не работал или если

трудовой договор с предварительным испытанием расторгается в день истечения срока предварительного испытания, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее дня, следующего за днем предъявления работником требования о расчете.

18. Порядок исчисления среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска, оплаты по листкам временной нетрудоспособности, оплаты за время нахождения на курсах повышения квалификации производится в соответствии с Порядком исчисления среднего заработка, утверждаемым Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом и осуществляется на основании постановления Министерства труда Республики Беларусь от 10 апреля 2000 г. № 47 «Об утверждении Инструкции о порядке исчисления среднего заработка».

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

20. Оплату труда в учреждении производить на основании Положения об оплате труда работников УЗ «Бобруйская центральная больница» и филиала «Бобруйский наркологический диспансер за счет бюджетных и внебюджетных средств» (приложение 2).

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

22. Привлекать Профком к:

- установлению работникам выплат стимулирующего характера;
- участию в работе комиссии по составлению списков окладов работников, стимулирующих надбавок и компенсирующих доплат;
- участию в работе аттестационной комиссии;
- участию в работе комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам за счет средств бюджета и за счет средств от внебюджетной деятельности;
- пересмотру и установлению норм труда конкретным работникам;
- проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности организации.

23. Профком обязуется:

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

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

_____ О.Н.Крупенич

_____ М.А.Страленя

Наниматель обязуется:

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

25*. Уведомлять профсоюзный комитет и работников не менее чем за 3 (три) месяца о расторжении трудового договора (контракта) с работниками в связи с ликвидацией, реорганизацией организации и сменой собственника имущества (упразднении структурного подразделения), полной или частичной приостановкой производства, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и интересов работников.

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

- использовать естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение совместителей, выход на пенсию);
- сократить административно-управленческие расходы;
- не принимать новых работников;
- ограничить круг временных работников;
- предупредить работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца;
- в период срока предупреждения предоставлять работнику один или несколько свободных дней в неделю (без сохранения заработной платы) для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

27. Осуществлять 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, с предварительного согласия профсоюзного комитета.

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

- лицам предпенсионного возраста (до достижения общеустановленного пенсионного возраста);
- семейным - при наличии двух и более иждивенцев;
- родителям в неполных семьях, воспитывающих несовершеннолетних детей, опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- работникам, имеющим более длительный стаж непрерывной работы в организации, не менее 10 лет;
- воспитывающим детей-инвалидов;

- работникам, получившим в организации трудовое увечье или профзаболевание;
- женщинам, мужа которых призваны на действительную военную службу;
- работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от работы в высших и средних специальных учреждениях образования по направлению организации;
- лицам, избранным в состав профсоюзных органов.
- участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС (пункт 1 части 2 статьи 45 и пункт 1 части 1 статьи 325 ТК РБ);
- заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий (пункт 2 части 2 статьи 45 и пункт 2 части 1 статьи 325 ТК РБ);
- инвалидам (пункт 3 части 2 статьи 45 и части 8 статьи 287 ТК РБ);
- членам семей военнослужащих, погибших при исполнении обязанностей военной службы (статья 4 Закона Республики Беларусь от 04.01.2010 № 100-3 «О статусе военнослужащих»).

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

30. Не допускать, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 ТК РБ, расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от 3-х до четырнадцати лет (детей-инвалидов до 18 лет). Увольнение указанных категорий женщин, в случае полной ликвидации, допускается с обязательным трудоустройством.

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

32. Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществлять в строгом соответствии с законодательством Республики Беларусь.

33. Переводить работника, работающего по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, на контрактную форму найма только в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами и с письменного согласия работника.

34. Заключать (продлевать) с работником контракт на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений исполнительской и трудовой дисциплины, - на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено законодательством Республики Беларусь.

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

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

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

38. Устанавливать работникам при заключении контракта дополнительный поощрительный отпуск до пяти календарных дней и предусматривать повышение тарифной ставки до 50% процентов.

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

40. Продление (заключение нового) контракта с матерью (мачехой), (отцом (отчимом) воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских нрав, 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(-щим) нарушений трудовой, производственно-технологической и исполнительской дисциплины, на максимальный срок (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок)

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

42*. Осуществлять заключение (продление) контрактов с работниками: которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);

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

43. Продлевать либо заключать новые контракты с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой,

производственно-технологической и исполнительской дисциплины, если они выразили свое согласие на продолжение трудовых отношений, на срок не менее трех лет, а с имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию - на пять лет (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

44. Продлевать срок действия контракта, истекшего в период временной нетрудоспособности работника на период временной нетрудоспособности по его письменному заявлению.

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

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

47. Расторгать досрочно контракт по требованию работника в случаях:

- его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работ по контракту;

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

- перевода (направления) мужа или жены на работу либо для прохождения службы в другую местность, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу;

- избрания на выборную должность;

- выхода на пенсию;

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

- трудоустройство у другого нанимателя на полную занятость, если в данной организации отсутствует возможность предоставления полной занятости, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу, а также работников, прошедших переподготовку за счет средств нанимателя (не менее чем в течение 2-х лет);

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

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

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

50. При расторжении контракта в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора, факт нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора устанавливается уполномоченным органом надзора за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом.

51. Профком обязуется:

- осуществлять общественный контроль за соблюдением нанимателем законодательства Республики Беларусь о труде;

- содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождаемых работников;

- 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.

* - распространяется только на членов профсоюза.

РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Учреждение здравоохранения «Бобруйская центральная больница» относится к организациям с непрерывным режимом работы. Для работников установлен суммированный помесечный учет рабочего времени.

Рабочее время, время отдыха работников устанавливаются в соответствии с ТК РБ, Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), графиком работ (сменности), иными актами законодательства, а также положениями настоящего раздела Договора.

Наниматель обязуется:

52. Установить полную норму продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю следующим категориям работников:

административно-управленческого и хозяйственно-обслуживающего персонала; работникам отдела организационно-кадровой и правовой работы; бухгалтерии; планово-экономического отдела; сектору охраны труда; главной медицинской сестре общепольничный персонал, сестрам-хозяйкам, младшим медицинским сестрам, санитаркам всех наименований терапевтических отделений № 1, № 2; неврологического отделения; травматолого-ортопедического отделения; хирургического отделения; отделения анестезиологии и реанимации; дерматовенерологического отделения (стационар); сестрам-хозяйкам, санитаркам всех наименований приемного отделения; дерматовенерологического отделения (поликлиника); эндоскопического отделения, стоматологического кабинета, аптеки, ОГБО, отделение ультразвуковой и функциональной диагностики, ЦСО,

_____ О.Н.Крупенич

_____ М.А.Страленя

физиотерапевтическое отделение.

53. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени для медицинских работников (за исключением работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, врачей-специалистов, являющихся руководителями организаций здравоохранения, медицинских научных организаций, санаторно-курортных и оздоровительных организаций, других организаций, которые наряду с основной деятельностью осуществляют медицинскую деятельность, обособленных подразделений этих организаций, главных медицинских сестер, медицинских сестер-диетологов, зубных техников) – 38,5 часа в неделю.

54. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени 35 и 30 часов в неделю категориям работников в соответствии с перечнем рабочих мест, на которых работающим по результатам аттестации подтверждены вредные и (или) опасные условия труда, соответствующие требованиям списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени (Приложение 8).

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

56. Привлекать к работе в ночное время инвалидов, при условии, что такая работа не запрещена им на основании индивидуальных программ реабилитации инвалидов, а также женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет только с их письменного согласия

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

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

59. Установить по согласованию с Профкомом:

Суммированный учет рабочего времени всем категориям работников и определить месячный учетный период.

60. Установить перечень работ, где по условиям работы перерыв для отдыха и питания установить нельзя, а также порядок и место приема пищи работниками, занятыми на этих работах (Приложение 6).

61. В случае привлечения работника к работе в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные дни, в его выходной день производить оплату труда в соответствии со статьей 69 ТК РФ.

62. Предоставлять работникам следующие виды отпусков:

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

62.2. дополнительные отпуска:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда, дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 7);

работникам с ненормированным рабочим днем - дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день до 7 календарных дней, из средств полученных от внебюджетной деятельности, остающейся в распоряжении организации (Приложение № 9);

62.3. социальные отпуска:

- по беременности и родам;
- по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- в связи с получением образования;
- в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;
- по семейно-бытовым причинам.

63. Дополнительные отпуска присоединять к основному отпуску.

64. Очередность предоставления трудовых отпусков установить для структурного подразделения графиком трудовых отпусков, утверждаемым Нанимателем по согласованию с Профкомом, который должен составляться на календарный год не позднее 5 января каждого года.

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

Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается.

65. Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставлять не ранее, чем через шесть месяцев работы у нанимателя, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Беларусь.

66. При составлении графика трудовых отпусков запланировать отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное для него время категориям работников, определенным в статье 168 ТК РБ.

67. Предоставлять в обязательном порядке ежегодно дополнительный отпуск работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы.

68. По просьбе работника разделять трудовой отпуск на две или 3 части. При этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней.

69. Предоставлять социальные отпуска по семейно-бытовым и другим уважительным причинам, кроме тех, которые предусмотрены статьей 189 ТК РБ, без сохранения средней заработной платы:

- до 30 дней (уважительность причины оценивает наниматель);
- до 14 дней отцу (отчиму) при рождении ребенка
- при вступлении в брак;
- при вступлении в брак детей, братьев, сестер;
- при организации похорон близких родственников;
- в первый день учебного года для родителей, чьи дети идут в 1 – 4 классы школы;

-для обучения (так называемые учебные отпуска) гл.15 ТК РБ.

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

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

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати 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 республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда. Вместо дополнительного свободного от работы дня в неделю может быть установлена сокращенная на 1 час продолжительность работы (смены) с сохранением зарплаты. Сокращенная продолжительность работы (смены) устанавливается по согласованию с нанимателем, если это не препятствует нормальной деятельности организации.

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.

Дополнительный свободный от работы день в неделю, предусмотренный частью второй настоящей статьи, не предоставляется в ту неделю, в которую предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц, предусмотренный частями первой и третьей настоящей статьи.;

ОХРАНА ТРУДА

Наниматель обязуется:

71. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные ТК РБ, Законом Республики Беларусь «Об охране труда», другими нормативными правовыми актами и закрепить этих прав в трудовых договорах (контрактах).

72. Признать право работников на отказ от выполнения порученной работы, если условия труда не соответствуют требованиям норм и правил охраны труда, представляют опасность для его здоровья (до устранения этой

опасности).

73. Предусматривать в смете расходов средства на финансирование комплекса организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных действующим законодательством Республики Беларусь (Соглашение между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения, отраслевая целевой программой Министерства здравоохранения Республики Беларусь по улучшению условий и охраны труда).

Планом организационно-технических мероприятий по охране труда.

74. Выполнять ежегодный план мероприятий по охране труда.

75. Участвовать в своевременном проведении аттестации рабочих мест по условиям труда, в том числе внеочередной аттестации (переаттестации) в случаях, определённых законодательством.

Включать в Договор Перечни рабочих мест по профессиям и должностям, на которых подтверждены условия труда, дающие право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда, дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенную продолжительность рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, оплату труда в повышенном размере.

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

77. Совершенствовать систему управления охраной труда (далее – СУОТ) организации, определения результативности СУОТ.

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

79. Проводить работу по обеспечению работников за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами и в установленные сроки, спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

80. Осуществлять постоянный контроль за соответствием поступающей для работников спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты стандартам, техническим условиям и другой нормативно-технической документации с оформлением, при необходимости, актов и претензий поставщикам, изготовителям (приложение 11).

81. Осуществлять контроль за обеспечением за счет средств организации работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами согласно норм (Приложение №11).

82. Обеспечивать своевременное и организованное прохождение

предварительных, периодических, медицинских осмотров работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

83. Обеспечить участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. О тяжелых несчастных случаях, случаях со смертельным исходом в течение суток информировать вышестоящие органы.

84. Ежегодно принимать участие в смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда на территориальном или отраслевом уровне в соответствии с Положением о смотре-конкурсе.

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

86. Профком обязуется:

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

86.2. 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 работников профсоюзных органов, профсоюзных активистов и членов профсоюза;

86.3. Участвовать в решении вопросов по производству выплат из средств нанимателя семье погибшего на производстве по вине нанимателя работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве произошедшего по вине нанимателя, единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности.

86.4. Принимать участие в решении вопросов по оказанию единовременной материальной помощи в размере не менее 3-х среднемесячных заработков работникам, у которых установлено профессиональное заболевание.

86.5. Поощрять, из профсоюзных средств, по итогам года, лучших общественных инспекторов по охране труда.

86.6. участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении причин, приведших к гибели, травмам и профессиональным заболеваниям работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда и представителям

первичных профсоюзных организаций (в соответствии с согласованным сторонами календарным планом осуществления общественного контроля) не менее 2 часов в неделю для осуществления ими общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, выполнением коллективного договора, участия в работе коллегиальных органов, комиссий, а также освобождать их от работы на время обучения и повышения квалификации.

86.7. ежегодно проводить смотры-конкурсы на лучшую организацию общественного контроля по охране труда в структурных подразделениях с последующим моральным и материальным поощрением победителей. Ежеквартально подводить промежуточные итоги смотра-конкурса на лучшую организацию профсоюзами общественного контроля по охране труда. Принимать участие в организации и проведении смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда;

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

86.9. 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;

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

86.11. принимать участие в работе комиссии по назначению пособий по временной нетрудоспособности, расследовании обстоятельств травм в быту, рассмотрении вопросов оказания материальной помощи;

86.12. проводить для работающих семинары, лекции, консультации по вопросам охраны труда, соблюдения трудовой и производственной дисциплины с привлечением специалистов по охране труда, технических инспекторов труда.

ПОСТАНОВКА НА УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ

Наниматель и профком обязуются:

87. Организовать постановку на учет, для обеспечения жильем лиц, нуждающихся в улучшении жилищных условий, обеспечить его контроль и ходатайствовать перед Бобруйским горисполкомом о выделении жилых помещений (койко-мест).

88. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности работников жильем.

-молодым специалистам, молодым рабочим (служащим), а также выпускникам, указанным в пункте 5 статьи 84 Кодекса Республики Беларусь об образовании, областные, Минский городской Совет

_____ О.Н.Крупенич

_____ М.А.Страленя

депутатов, наниматели в соответствии с законодательством могут устанавливать денежную помощь, выделять средства с целью компенсации затрат на наем жилых помещений

ВОПРОСЫ БЫТА

Наниматель и Профком обязуются:

89. Оборудовать и поддерживать в надлежащем состоянии в структурных подразделениях комнаты отдыха и приема пищи с нагревательными приборами, холодильником, необходимым инвентарем.

90. Работникам принимать участие в уборке территории больницы, уходу за зелёными насаждениями.

МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ И САНАТОРНОКУРОРТНОЕ ЛЕЧЕНИЕ

Наниматель обязуется:

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

92. Оказывать материальную помощь лицам, нуждающимся по заключению врачей в длительном лечении с применением дорогостоящих лекарств, в соответствии с действующими Положениями об оказании материальной помощи.

93. Платные медицинские услуги, оказываемые в больнице, для работников больницы проводить бесплатно. При возможности, бесплатно оказывать эти услуги другим работникам здравоохранения города.

94. Освобождать работников от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, согласованного с Нанимателем, с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы на следующих условиях:

- на один рабочий день один раз в три года;
- работников, достигших возраста сорока лет – на один рабочий день один раз в год;
- работников достигших общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста при прохождении диспансеризации - на два рабочих дня один раз в год.

Работники обязаны предоставлять Нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации

95. Совместно с Профкомом:

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

95.2. осуществлять полную или частичную компенсацию стоимости

_____ О.Н.Крупенич

_____ М.А.Страленя

путевок в детские оздоровительные лагеря.

95.3. распределение путевок на лечение производить в соответствии с заключением лечащих врачей, предоставляя их в первую очередь работающим ветеранам труда, воинам-интернационалистам, участникам ликвидации аварии на ЧАЭС, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда.

95.4. обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

Наниматель обязуется:

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

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

98. Предоставлять в качестве минимальных льготы, предусмотренные в статьях 212, 214, 219 ТК РБ, для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования.

99. Профком обязуется:

99.1. осуществлять контроль за соблюдением законодательных норм:

- по предоставлению первого рабочего места выпускникам высших, средних специальных учебных заведений, военнослужащим, уволившимся из рядов Вооруженных Сил Республики Беларусь;
- по охране труда и режиму рабочего времени молодежи;
- по улучшению жилищных условий молодежи;

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

99.3. выделять средства из профсоюзного бюджета на поддержку молодежных инициатив, выполнение молодежных программ, развитие самодеятельного художественного творчества.

100. Стороны обязуются:

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

100.2. поставить на учет, со времени поступления на работу, и содействовать в получении служебного жилья или жилого помещения в общежитии.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

101. Наниматель обязуется:

101.1. выплачивать:

- воинам-интернационалистам, работающим в организации – по 2 б.в. (к 15 февраля);

- инвалидам, работающим в организации - по 2 б.в. (ко Дню инвалида).

101.2 Моральное и материальное стимулирование наставников производить в соответствии с приложением 15, а также положением о наставничестве УЗ «Бобруйская центральная больница»

КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

Стороны признают, что без создания условий и возможностей для приобщения к культуре, спорту, ведению здорового образа жизни не возможны эффективная работа больницы, социальное благополучие коллектива. С этой целью:

Наниматель обязуется:

102. Проводить политику, направленную на всестороннее развитие культуры, спорта, туризма, пропаганду здорового образа жизни работников.

103. Активизировать спортивно-массовую работу. Премировать сотрудников за активное участие в конкурсах, спортивных мероприятиях, выступающих за команду больницы в соответствии с положением о премировании.

Отчислять денежные средства профсоюзной организации для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, оздоровления и реабилитации работников, возрождения национальной культуры, проведения туристско-экскурсионных мероприятий, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от суммы внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации;

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

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Наниматель обязуется:

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

_____ О.Н.Крупенич

_____ М.А.Страленя

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

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

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

109. Расторжение 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 профсоюзном учете. Заключение (продление) контракта с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, осуществляется на срок их полномочий в профсоюзном органе, но не менее срока, установленного законодательством Республики Беларусь;

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

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

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

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

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

115. 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.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Ответственность Сторон за неисполнение (нарушение) условий Договора

116. Наниматель:

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

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

116.3. обязуется в недельный срок рассматривать представление Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, применять меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора.

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

- лишения надбавок к должностным окладам, премий и других персональных выплат;

- привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

118. Систематическое невыполнение обязательств по Договору может быть основанием досрочного расторжения контракта, трудового договора с работниками, ответственными за выполнение таких обязательств.

119. За неисполнение норм и обязательств Договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

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

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

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

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

ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

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

_____ О.Н.Крупенич

_____ М.А.Страленя

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

Назначение представителей сторон спора в состав примирительной комиссии оформить соответствующим приказом Нанимателя и решением Профкома (протоколом) (Приложение 13).

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

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

126. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным. Порядок формирования и работы примирительной комиссии осуществить в соответствии со статьями 380-381 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

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

Примирительная комиссия проводит необходимые переговоры с представительными органами работников, нанимателем, собственником или уполномоченным им органом. Примирительной комиссии на проведение необходимых переговоров отводится пять дней с даты ее создания. Не позднее установленного срока, по соглашению сторон, примирительная комиссия принимает решение по возникшему коллективному трудовому спору. Решение оформляется протоколом и в письменной форме направляется сторонам коллективного трудового спора.

РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

129. Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между нанимателем и работником (лицом, которому отказано в заключении трудового договора, уволенным работником) по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются:

1) комиссиями по трудовым спорам (далее - КТС);

_____ О.Н.Крупенич

_____ М.А.Страленя

2) судами.

КТС создается сроком на один год из равного числа представителей профсоюза и нанимателя. Общее количество членов КТС определяется по соглашению между нанимателем и профсоюзом в зависимости от численности работников, частоты обращений и т.д.

Наниматель назначает своих представителей в состав КТС приказом руководителя, а профсоюз выделяет своих представителей решением профкома. Членом КТС от профсоюза может быть любой работник – член данного профсоюза.

В каждом заседании комиссии должно участвовать равное количество представителей от каждой стороны (не менее 2-х человек от каждой стороны).

Обязанности председателя и секретаря на каждом заседании выполняются поочередно представителями сторон. Например, на одном заседании обязанности председателя КТС выполняет представитель профсоюза, а обязанности секретаря – представитель нанимателя. На следующем заседании КТС, наоборот, роль председателя передается представителю нанимателя, а обязанности секретаря – представителю профсоюза. На одном и том же заседании обязанности председателя и секретаря не могут выполнять представители одной стороны.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок.

Решение КТС имеет обязательную силу и утверждению нанимателем или профсоюзом не подлежит.

Приложения к коллективному договору

1. Положение о премировании работников учреждения здравоохранения «Бобруйская центральная больница» и филиала «Бобруйский наркологический диспансер» за счет бюджетных и внебюджетных средств.

2. Положение об оплате труда работников учреждения здравоохранения «Бобруйская центральная больница» и работников филиала «Бобруйский наркологический диспансер» за счёт бюджетных средств и внебюджетных средств.

3. Перечень подразделений (должностей работников), работа в которых дает право на установление доплат в связи с особым характером труда.

4. Перечень профессий и должностей, для которых устанавливается сменный режим работ (дневная и ночная смены), где смена может быть свыше 12 часов, но не более 24 часов.

5. Перечень подразделений, должностей, работа в которых дает право на установление доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за особый характер труда.

6. Перечень подразделений и служб с предоставлением права приема пищи и отдыха работникам на рабочем месте в течение рабочего дня.

7. Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на

_____ О.Н.Крупенич

_____ М.А.Страленя

дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.Перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в связи с вредными условиями труда.

9.Перечень должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

10.Перечень работ, на которых работники обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами при работе с вредными условиями труда.

11.Перечень профессий и должностей работников, которые имеют право на бесплатную выдачу средств индивидуальной защиты.

12.Перечень рабочих мест, на которых работникам по результатам аттестации рабочих мест подтверждены особые условия труда, дающие право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда.

13.Положение о комиссии по трудовым спорам.

Коллективный договор подписан «25» января 2024 г. и действует с момента подписания.

Главный врач

Председатель профкома

_____ О.Н.Крупенич

_____ М.А.Страленя

_____ О.Н.Крупенич

_____ М.А.Страленя