

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
«4-Я ГОРОДСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА  
ИМЕНИ Н.Е.САВЧЕНКО»  
на 2025–2028 годы

Принят на профсоюзной  
конференции 01 декабря 2025 года

Главный врач  
учреждения здравоохранения  
«4-я городская клиническая  
больница имени Н.Е.Савченко»

\_\_\_\_\_ В.В.Сиренко

«01» декабря 2025 года

Председатель профкома  
учреждения здравоохранения  
«4-я городская клиническая  
больница имени Н.Е.Савченко»

\_\_\_\_\_ О.А.Шаблинская

«01» декабря 2025 года

г. Минск

## РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между работниками учреждения здравоохранения «4-я городская клиническая больница имени Н.Е.Савченко» (далее - Учреждение), от имени которых выступает профсоюзный комитет (далее – Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза), в лице председателя Профкома Шаблинской Оксаны Алексеевны и учреждением здравоохранения «4-я городская клиническая больница имени Н.Е.Савченко» (далее - Наниматель), в лице главного врача Сиренко Владимира Викторовича, а вместе далее именуемые Стороны.

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

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, продуктивной занятости работников, уровня их оплаты труда, соответствующего текущему уровню цен и стоимости жизни, безопасных условий труда, эффективной работы учреждения (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 (между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов), Тарифного (между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения) и Местного (между комитетом по здравоохранению Мингорисполкома и Минской городской организацией Белорусского профсоюза работников здравоохранения) соглашений, действующих в период подписания Договора, обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом.

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

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

7. Вновь принятые работники должны быть ознакомлены с коллективным договором Нанимателем при приеме на работу под подпись.

8. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке аналогичном порядку заключения договора (после принятия на профсоюзной конференции) и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

9. Договор распространяется на Нанимателя (руководителя организации) и

Главный врач

\_\_\_\_\_ В.В.Сиренко

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ О.А.Шаблинская

работников, от имени которых он заключен, а также на освобожденных профсоюзных работников – 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.

Положения Договора, предусматривающие дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии, компенсации, распространяются на работников, от имени которых Договор не заключался (работников, не являющихся членами профсоюза, а также утративших профсоюзное членство), при условии, что такие работники выразят письменное согласие, а Стороны примут решение о распространении на них действия таких положений Договора, за исключением норм, обозначенных по тексту Договора, которые, распространяются только на работников-членов профсоюза.

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.

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.

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

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

10.5. в течение трех месяцев с момента окончания преобразования

Главный врач

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ В.В.Сиренко

\_\_\_\_\_ О.А.Шаблинская

организации заключить новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

11. Наниматель обязуется согласовывать с профсоюзной организацией проекты локальных правовых актов Нанимателя, затрагивающие трудовые и социально-экономические права работников.

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

13. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный договор в течение одного месяца со дня подписания в администрации Московского района города Минска с соблюдением порядка, установленного статьей 371 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - Трудовой кодекс).

14. Договор подписывается в 3-х экземплярах и находится на хранении по одному экземпляру у главного врача Учреждения, в Профкоме и в органе, осуществляющем регистрацию Договора.

15. Копии Договора для ознакомления и использования в работе находятся в:

- отделе кадровой и правовой работы Учреждения;
- бухгалтерии Учреждения.

## РАЗДЕЛ 2. ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Наниматель обязуется:

16. Проводить работу направленную на улучшение благосостояния работников учреждения повышение жизненного уровня обеспечения роста среднемесячной заработной платы в организации.

17. Обеспечивать оплату труда работников не ниже минимальной заработной платы. Заработная плата работника максимальным размером не ограничивается.

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

19. Все вопросы установления и изменения форм, систем и размеров оплаты труда работников, в том числе стимулирующие (надбавки, премии и иные выплаты) и компенсирующие (доплаты и иные выплаты) выплаты, выплаты вознаграждений, материальной помощи, как за счет средств бюджета, так и за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности, решать на основании Договора по согласованию с Профкомом.

20. Оплату труда работников, содержащихся за счет бюджетных средств, так и за счет средств, полученных от внебюджетной деятельности, производить

Главный врач

\_\_\_\_\_ В.В.Сиренко

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ О.А.Шаблинская

в соответствии с «Положением об оплате труда работников учреждения здравоохранения «4-я городская клиническая больница имени Н.Е.Савченко» (Приложение № 1) и «Положением об оплате труда работников учреждения здравоохранения «4-я городская клиническая больница имени Н.Е.Савченко» за счет средств от приносящей доходы деятельности»» (Приложение № 2).

21. Производить перечисление заработной платы работникам Учреждения через банковскую систему Республики Беларусь.

Выплату заработной платы производить не менее двух раз в месяц в следующие сроки: за первую половину текущего месяца 24-го числа и окончательный расчет за предыдущий месяц – 9-го числа.

Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным днем или государственным праздником или праздничным днем, выплату заработной платы производить накануне.

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

23. Наниматель обязан выплатить средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В случае предоставления трудового отпуска не на основании графика отпусков (индивидуально - на основании заявления работника, по инициативе Нанимателя в случае неожиданной приостановки работы в связи с аварией, стихийным бедствием, и по другим исключительным и заранее непредвиденным обстоятельствам и т.п.) средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

24. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска, оплаты за время нахождения на курсах повышения квалификации и курсах переподготовки производить в соответствии с Инструкцией о порядке исчисления среднего заработка, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10.04.2000 № 47.

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

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

Считать счетной ошибкой:

ошибку, возникшую в результате неверного произведения арифметических действий;

техническую ошибку (описка, опечатка, пропуск или повторный ввод данных).

Неверное применение нормативных правовых актов, в том числе локальных нормативных правовых актов по исчислению и выплате заработной

платы, а также иные случаи, приведшие к неправильному начислению заработной платы, счетной ошибкой не считать.

27. Привлекать Профком к:

27.1. участию в работе комиссии по оплате труда по вопросам:

- оплаты труда:
- установления окладов,
- установления надбавок за сложность и напряженность работы,
- премирования за отчетный период,
- дополнительного премирования,
- оказания материальной помощи,
- предоставления единовременных выплат на оздоровление,
- премирования за счет средств внебюджетной деятельности – превышения доходов над расходами, остающимися в распоряжении учреждения,
- установления иных видов стимулирующих надбавок и компенсирующих доплат.

27.2. участию в работе следующих комиссий:

- комиссии по составлению списков окладов;
- комиссии по отработке рабочего времени;
- аттестационной комиссии;
- комиссии по аттестации рабочих мест.

27.3. пересмотру и установлению норм труда конкретным работникам.

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

28. Предоставлять Профкому информацию: о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий и компенсаций работникам, об использовании фонда заработной платы, в том числе использовании средств, запланированных в смете расходов на выплаты стимулирующего характера.

29. Профком обязуется:

29.1. отстаивать интересы работников – членов профсоюза по вопросам оплаты труда в соответствии с действующим законодательством и Договором;

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

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

### РАЗДЕЛ 3. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Наниматель обязуется:

30. Обеспечить оптимальную занятость и использование работающих в учреждении в соответствии с профессией, специальностью, квалификацией и

условиями их трудового договора (контракта). Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников и рабочих мест.

31. Уведомлять Профком и работников-членов профсоюза о ликвидации, реорганизации организации, филиалов и их структурных подразделений, сокращения численности или штата работников, или реорганизации организации, ее структурных подразделений, если это влечет за собой сокращение штатной численности не менее чем за три месяца до вступления в силу соответствующего приказа (решения). Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и интересов работников, которые предусматривают:

- гарантии выплат и компенсации;
- перевод на вакантные должности;
- переподготовка по новым специальностям;
- другие социальные гарантии.

\*Для работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с трудовым законодательством.

32. При оптимизации численности работников принять следующие упреждающие меры:

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

- не принимать новых работников;
- осуществить переводы и перемещения намеченных к увольнению работников;

- использовать как крайнюю меру установление работникам с их согласия неполного рабочего времени;

- оказывать помощь высвобождаемым в связи с сокращением численности (штата), ликвидацией организации работникам в переобучении и трудоустройстве.

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

- обеспечить гарантии и компенсации высвобождаемым работникам в соответствии с действующим законодательством;

- производить перевод на свободные вакансии, увольнение совместителей;

- производить переподготовку по новым специальностям;

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

- сократить административно-управленческие расходы;

- не принимать новых работников;

- ограничить круг временных работников;

- предупреждать работника, члена профсоюза, о предстоящем высвобождении не менее, чем за три месяца;

Главный врач

\_\_\_\_\_ В.В.Сиренко

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ О.А.Шаблинская

- в период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении предоставлять работнику один или несколько свободных дней в неделю без сохранения заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

34. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе Нанимателя (статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, за исключением пункта 3, абзацев 3, 7 и 8 пункта 7), производить с предварительного согласия Профкома.

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

- имеющим неполную семью;
- воспитывающим детей-инвалидов;
- участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- заболевшим, перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;
- инвалидам;
- опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;
- имеющим троих и более детей;
- одному из двух работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;
- работникам, которым осталось три и менее года до достижения общеустановленного пенсионного возраста;
- получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;
- одному из супругов, если в организации работают и подлежат сокращению оба супруга из одной семьи;
- имеющим длительный стаж непрерывной работы в данной организации (не менее 10 лет);
- женщинам, мужья которых призваны на действительную военную службу;
- работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учреждениях образования по направлению данной организации;
- лицам, избранным в состав профсоюзных органов.

36. Сохранять за работниками, трудоустроенными в другие организации в период капитального ремонта, реконструкции или технического перевооружения, права преимущественного приема на работу в Учреждение после проведения реконструкции, в соответствии с квалификацией (профессией).

Главный врач

\_\_\_\_\_ В.В.Сиренко

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ О.А.Шаблинская

37. 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;

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

39. Не допускать, кроме случаев ликвидации Учреждения, прекращения деятельности подразделения Учреждения, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 Трудового кодекса расторжения трудового договора по инициативе Нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, имеющими детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – в возрасте до 18 лет);

40. Предоставлять преимущественное право при приеме на работу, в случае появления вакансий, работникам, уволенным по сокращению численности (штата).

41. 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.

42. Заключать (продлевать) с работником контракт на срок не менее одного года. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника.

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

44. 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.

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

46. Заключать по окончании срока действия контракта с работником, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшим у данного Нанимателя не менее пяти лет, трудового договора на неопределенный срок с его письменного согласия, при этом, по возможности, не снижать такому работнику достигнутый размер оплаты труда, в бюджетных организациях - за счет внебюджетных средств (на рассмотрение комиссии по оплате труда).

47. Осуществлять продление (заключение нового) контракта с матерью (мачехой), отцом (отчимом), опекуном, попечителем, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительном (более месяца) пребыванием в больничной организации здравоохранения и другими причинами, усыновителем (удочерителем), опекуном ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, на максимальный срок (если работники не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

48. 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.

49. Производить заключение (продление) контрактов с работниками, членами профсоюза, 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).

С работниками, не являющимися членами профсоюза – в соответствии с трудовым законодательством.

50. Производить заключение (продление) контрактов с работниками, членами профсоюза), у которых супруг проходит срочную военную службу по призыву– на срок не менее чем до окончания срока службы. С работниками - членами профсоюза, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, до достижения последними совершеннолетия, а также с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, дети которых получают первое высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование в дневной форме получения образования – до окончания ими учреждения образования.

51. Осуществлять продление котракта по соглашению сторон с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, на срок до истечения максимального срока действия контракта (если работники 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 допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, заключать 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 работники не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

52. Осуществлять 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 ребенком возраста трех лет, на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

53. Осуществлять письменное информирование каждой из сторон, заключивших контракт, о решении продолжить или прекратить трудовые отношения не позднее, чем за один месяц до истечения срока контракта.

54. Увольнение по истечении срока контракта работников - членов профсоюза, 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 Профкома, если инициатором расторжения контракта является Наниматель.

55. Производить выплату выходного пособия в размере, не менее среднемесячного заработка работникам, получившим на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по любым основаниям (кроме вызванных виновными действиями).

56. Признавать уважительными причинами для расторжения контракта по требованию работника:

- состояние здоровья, наличие инвалидности, препятствующих выполнению работы по контракту на основании подтверждающих документов;
- необходимость ухода за больными членами семьи или инвалидом 1 группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста и нуждающимся в постоянном уходе (при предоставлении заключений ВКК или МРЭК);
- избрание на выборную должность;
- выход на пенсию;
- зачисление в учреждение, обеспечивающее получение высшего или среднего специального образования, для получения образования в дневной форме получения образования (при предоставлении соответствующих документов);
- перевод (направление) мужа или жены на работу либо для прохождения службы в другую местность;

Главный врач

\_\_\_\_\_ В.В.Сиренко

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ О.А.Шаблинская

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

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

- добровольное поступление на военную службу по контракту.

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

58. Стороны контракта за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупреждают друг друга о решении продолжить или прекратить трудовые отношения. При увольнении работника по истечении срока контракта с нарушением срока предупреждения работника, Наниматель выплачивает ему компенсацию в размере одной среднемесячной заработной платы (не допуская нарушения трудовой и исполнительской дисциплины);

59. При расторжении трудового договора в связи с нарушением Нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора выплачивать работнику компенсацию за ухудшение правового положения в размере двухнедельного среднего заработка (часть 2 статьи 48 Трудового кодекса).

60. Установить минимальную компенсацию в размере трех среднемесячных заработных плат за ухудшение правового положения работника в случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине Нанимателя (часть 4 статьи 261<sup>5</sup> Трудового кодекса).

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

62. Предоставлять работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 оклада при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с заключением врачебно-консультационной или медико-реабилитационной экспертной комиссии.

63. 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).

Главный врач

\_\_\_\_\_ В.В.Сиренко

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ О.А.Шаблинская

64. 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;
- не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников вплоть до их трудоустройства с тем, чтобы они могли пользоваться социальными льготами, установленными в организации при условии внесения ежемесячных профсоюзных взносов.

65. Стороны договорились о выполнении следующих мероприятий по кадровому обеспечению:

- систематически проводить анализ кадрового обеспечения Учреждения, анализ причин текучести кадров, в том числе путем проведения анкетирования увольняющихся работников;
- осуществлять анализ занятости работников, принимать меры по недопущению вынужденного неполного рабочего времени.

66. В случае переподготовки за счет средств бюджета, работник дает согласие на заключение трудового договора (контракта) и обязуется отработать не менее установленного контрактом срока, в противном случае возместить расходы на обучение и оплату заработной платы, производимую в период обучения, согласно законодательству Республики Беларусь.

#### РАЗДЕЛ 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

67. Рабочее время, время отдыха работников устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 12), графиком работ (сменности), иными актами законодательства, а также с положениями настоящего Договора.

Наниматель обязуется:

68. Установить полную норму продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю следующим категориям работников: административно-управленческий персонал, хозяйственно-обслуживающий и прочий персонал, группа по внебюджетной деятельности (статья 112 Трудового кодекса).

69. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени для врачей и среднего медицинского персонала - 38,5 часов в неделю (статья 114 Трудового кодекса, Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.03.2016 № 46).

70. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени - 30 часов, 33 часа, 35 часов в неделю согласно Перечню профессий и должностей с

Главный врач

\_\_\_\_\_ В.В.Сиренко

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ О.А.Шаблинская

вредными условиями труда, работа которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утвержденному Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 07.07.2014 № 57, с учетом результатов аттестации рабочих мест по условиям труда (Приложение № 6).

71. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю для отдельных категорий работников:

- для работников в возрасте от 14 до 16 лет - не более 23 часов;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов;
- для учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего, работающих в свободное от учебы время не более половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной для лиц соответствующего возраста (статья 114 Трудового кодекса);

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

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

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

74. Утверждать разработанные графики работ (сменности) по согласованию с Профкомом.

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

76. Установить по согласованию с Профкомом пятидневную рабочую неделю, с двумя выходными днями, за исключением работников, режим рабочего времени которых определяется графиком сменности.

77. Установить режим рабочего времени по графику сменности работникам, обеспечивающим и осуществляющим непрерывный процесс оказания медицинской помощи, а также круглосуточный уход за больными.

78. Работникам, обеспечивающим и осуществляющим непрерывный процесс оказания медицинской помощи, а также круглосуточный уход за больными, режим рабочего времени которых определяется графиком сменности, может устанавливаться продолжительность работы свыше 12 часов, но не более 24 часов.

79. Установить по согласованию с Профкомом суммированный учет рабочего времени работникам, обеспечивающим и осуществляющим

непрерывный процесс оказания медицинской помощи, а также круглосуточный уход за больными, и определить учетный период – месяц.

80. Установить Перечень подразделений и должностей Учреждения, работа в которых дает право приема пищи в течение рабочего времени» (Приложение № 8, Приложение 12).

Прием пищи работниками осуществляется не покидая структурное подразделение, в оборудованных для этой цели в структурных подразделениях комнатах, в любое свободное от выполнения должностных обязанностей время, в готовности немедленно приступить к выполнению своих обязанностей в случаях необходимости экстренного оказания медицинской помощи и других экстремальных ситуаций. Время приема пищи включается в рабочее время.

81. В случае привлечения работника к работе в его выходной день, взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня - один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время (статья 69 Трудового кодекса).

82. Работникам, успешно получающим среднее специальное и высшее образование, в вечерней или заочной форме получения образования по направлению (заявке) Нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами (на подготовку специалистов), при получении первого высшего образования предоставляются в качестве минимальных, гарантии, предусмотренные статьями 215, 216 Трудового кодекса.

83. Согласно статье 150 Трудового кодекса работникам предоставляются следующие виды отпусков:

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

83.2. 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 (Приложение № 11);

- работникам контрактной формы найма, дополнительные поощрительные отпуска (по специальностям и видам производств, работ, структурных подразделений) до 5 календарных дней;

83.3. социальные отпуска:

- по беременности и родам;

- по уходу за детьми;

- в связи с получением образования;

- в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

- для завершения работы над квалификационной научной работой (диссертацией) на соискание ученой степени доктора наук, в отношении которой

по результатам проведения предварительной экспертизы получено положительное заключение. (данный социальный отпуск предоставляется однократно по желанию работника с сохранением среднего заработка и продолжительностью не более 30 (тридцати) календарных дней;

- по уважительным причинам личного и семейного характера (уважительность причин оценивает Наниматель).

84. Дополнительные отпуска присоединять к основному отпуску.

85. Очередность предоставления трудовых отпусков для работников устанавливать графиком трудовых отпусков на календарный год, утверждаемым Нанимателем, а также согласованным с Профкомом не позднее 5 января каждого года, и доводить до сведения всех работников.

86. При составлении графика трудовых отпусков запланировать отпуск по желанию работника или в определенный период в соответствии со статьей 168 Трудового кодекса.

87. Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставлять не ранее, чем через шесть месяцев работы у Нанимателя. До истечения шести месяцев работы, трудовые отпуска по желанию работника предоставлять в соответствии со статьей 166 Трудового кодекса.

88. Предоставлять в обязательном порядке ежегодно трудовой отпуск работникам моложе восемнадцати лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (часть 5 статьи 170 Трудового кодекса).

89. Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен в соответствии со статьей 171 Трудового кодекса.

90. Трудовой отпуск может быть прерван по предложению Нанимателя и с согласия работника (отзыв из отпуска) в случае необходимости массового оказания экстренной медицинской помощи пострадавшим при аварии, стихийном бедствии и недостаточности специалистов, а также в других случаях производственной необходимости.

91. По соглашению с работником производить замену части трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающую 21 календарный день, денежной компенсацией. Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, отпусков, предоставляемых беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет и работникам за работу с вредными и опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается.

92. По просьбе работника трудовой отпуск может быть разделен на три части, запланированных графиком отпусков. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

93. Предоставлять работникам социальные отпуска по уважительным причинам личного и семейного характера, помимо установленных статьей 189 Трудового кодекса и присоединять их к основному отпуску (статья 162 Трудового кодекса):

Главный врач

\_\_\_\_\_ В.В.Сиренко

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ О.А.Шаблинская

93.1. без сохранения среднего заработка, до 3 календарных дней в следующих случаях:

- при вступлении в брак детей, братьев, сестер;
- при организации похорон близких родственников и членов семьи (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра);
- в первый день учебного года для родителей, чьи дети идут в 1 – 4 классы школы;
- при переезде на новое место жительства.

93.2. с сохранением среднего заработка:

- при вступлении в брак – 1 календарный день;
- при рождении ребенка (отцу) – 1 календарный день;
- в случае смерти близкого родственника или члена семьи (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) – 3 календарных дня.

94. Предоставлять в течение календарного года по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым и другим уважительным причинам до 30 календарных дней.

По договоренности между работником и Нанимателем такой отпуск может предоставляться до 90 календарных дней в течение календарного года, при наличии подтверждающих документов.

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

96. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку, условия для совмещения работы с обучением и предоставить гарантии, установленные статьями 220, 220<sup>1</sup> Трудового кодекса.

97. Предусмотреть, помимо перечисленных в пунктах 1–3 статьи 164 Трудового кодекса периодов, которые приравниваются к фактически отработанному времени и включаются в рабочий год, другие периоды, не отвечающие условиям указанных пунктов, включаемые в рабочий год.

## РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Наниматель обязуется:

98. Обеспечить права и гарантии работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 23 июня 2008 года «Об охране труда», другими нормативными правовыми актами, и закрепить их в трудовых договорах (контрактах).

99. Совершенствовать систему управления охраной труда (далее – СУОТ) организации, обеспечивать выполнение процедур регулярного мониторинга, и определения результативности СУОТ, оценки профессиональных рисков.

Главный врач

\_\_\_\_\_ В.В.Сиренко

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ О.А.Шаблинская

100. Обеспечивать эффективную деятельность специалистов по охране труда в соответствии с Положением «О службе охраны труда учреждения здравоохранения «4-я городская клиническая больница имени Н.Е.Савченко».

101. Обеспечивать в необходимом объеме финансирование мероприятий, направляемых на:

выполнение плана мероприятий по охране труда, разрабатываемого ежегодно с участием профсоюза;

профилактику производственного травматизма, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытовое обеспечение работников Учреждения;

оборудование и оснащения кабинетов, уголков, стендов охраны труда, приобретение наглядной агитации по охране труда и безопасности дорожного движения, создание автоматизированных рабочих мест специалистов по охране труда, приобретение программного обеспечения для проведения обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда.

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

103. Предоставлять компенсации по условиям труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с перечнями профессий и должностей работников, согласованными с Профкомом и являющимися приложениями к коллективному договору:

103.1. занятых на работах с вредными веществами, дающих право на обеспечение молоком или равноценными пищевыми продуктами (Приложение № 10);

103.2. которым предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 7);

103.3. имеющих право на компенсацию по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени (Приложение № 6);

103.4. имеющих право на компенсацию в виде оплаты труда в повышенном размере путем установления доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест по условиям (Приложение № 3).

104. Своевременно информировать о несчастных случаях на производстве комитет по здравоохранению Мингорисполкома и Минский городской комитет Белорусского профсоюза работников здравоохранения.

105. Проводить специальное расследование несчастных случаев на производстве: групповых; со смертельным исходом; приведших к тяжелым производственным травмам с обязательным участием технического (главного технического) инспектора труда Минского городского комитета профсоюза

106. Обеспечивать участие в установленном порядке технической инспекции труда профсоюза в работе комиссий по приемке в эксплуатацию законченных строительством объектов здравоохранения.

107. Предусматривать меры стимулирования за соблюдение работниками обязанностей по охране труда, сохранение жизни и здоровья работающих, а также требований законодательства Республики Беларусь, предусматривающих обязанность работников оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, немедленному извещению своего непосредственного руководителя или иного должностного лица Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего здоровья, отсутствии средств индивидуальной защиты.

108. 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.

109. Каждому работнику при приеме на работу и в период работы давать полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся индивидуальных средствах защиты, компенсациях, предоставляемых в соответствии с требованиями действующего законодательства, результатами аттестации рабочих мест по условиям труда, коллективным договором (Приложения № 4, № 5 и № 9).

110. Признать право работников на отказ от выполнения порученной работы, если условия труда по заключению органов контроля (надзора), уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, не соответствуют требованиям норм и правил по охране труда, представляют опасность для его жизни и здоровья (до устранения этой опасности). Если Наниматель не предоставил работнику на время простоя по этой причине другую работу, соответствующую его квалификации, сохранять за ним среднюю заработную плату на весь период простоя.

111. Обеспечивать своевременный перевод женщин, имеющих медицинское заключение о беременности, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на другую работу, более легкую и исключаящую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

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

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

114. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда и представителям первичных профсоюзных организаций (в соответствии с согласованным сторонами календарным планом осуществления общественного

Главный врач

\_\_\_\_\_ В.В.Сиренко

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ О.А.Шаблинская

контроля) не менее 2 часов в неделю для осуществления ими общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, о профсоюзах, выполнении коллективного договора (соглашения), участия в работе коллегиальных органов, комиссий, а также освободить их от работы на время обучения и повышения квалификации с сохранением за эти периоды среднего заработка.

115. Ежемесячно по результатам мониторинга премировать общественных инспекторов по охране труда за активное участие в проведении периодического контроля за соблюдением законодательства об охране труда в размере двух базовых величин (на основании докладной записки ведущего инженера по охране труда).

116. Обеспечивать благоприятные для здоровья работников условия труда, быта и отдыха при эксплуатации зданий, сооружений и оборудования предприятия, создание благоприятных гигиенических условий (микроклиматических, освещения и др.);

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

118. Создавать необходимые условия для организации питания работников организации, в том числе путем:

- оборудованию комнат приема пищи и организации горячего питания;
- обеспечения постоянного контроля за организацией питания работающих, проведения периодического (ежегодного) анкетирования работающих с целью определения оптимальной и доступной для каждого работника структуры организации питания;
- обеспечения работающих доброкачественной питьевой водой в количествах, достаточных для удовлетворения физиологических потребностей;

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

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

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

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

Главный врач

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ В.В.Сиренко

\_\_\_\_\_ О.А.Шаблинская

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

122. Наниматель обеспечивает с участием Профкома планирование и реализацию мероприятий по:

122.1. своевременному прохождению предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров при ухудшении состояния здоровья, работниками организации, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где в соответствии с законодательством Республики Беларусь есть необходимость в профессиональном отборе;

122.2. проведению (при необходимости) предсменного (перед началом работы, смены) медицинского осмотра либо освидетельствования на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения работающих, занятых на работах с повышенной опасностью;

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

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

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

122.6. совершенствованию системы аттестации рабочих мест по условиям труда в организации;

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

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

Главный врач

\_\_\_\_\_ В.В.Сиренко

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ О.А.Шаблинская

122.9. проведению анализа заболеваемости работников здравоохранения с временной и стойкой утратой трудоспособности с последующей разработкой мероприятий по профилактике и снижению заболеваемости;

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

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

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

122.13. участием организации в республиканском смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда в государственных организациях системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь.

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

123. Профком обязуется:

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

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

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

123.4. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, выполнением коллективного договора (соглашения) в структурных подразделениях, обеспечивать реализацию общественными инспекторами по охране труда основных задач и функций, определенных «Положением об общественном инспекторе по охране труда»;

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

123.6. ежегодно проводить смотры-конкурсы на лучшую организацию общественного контроля по охране труда в структурных подразделениях

организации с последующим моральным и материальным поощрением победителей;

123.7. ежеквартально подводить промежуточные итоги смотра-конкурса на лучшую организацию профсоюзами общественного контроля по охране труда, по результатам которого поощрять общественных инспекторов по охране труда за счет средств первичной профсоюзной организации;

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

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

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

123.11. 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;

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

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

123.14. проводить для работающих семинары, лекции, консультации по вопросам охраны труда, соблюдения трудовой и производственной дисциплины с привлечением специалистов по охране труда, правовых (главных правовых) и технических (главных технических) инспекторов труда Белорусского профсоюза работников здравоохранения;

123.15. обеспечить в тесном взаимодействии с Нанимателем применение в организации принципов Концепции «нулевого травматизма»;

123.16. ежеквартально рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета эффективность проведения общественного контроля за выполнением требований охраны труда с вынесением конкретных предложений;

## РАЗДЕЛ 6. МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ.ОРГАНИЗАЦИЯ ОЗДОРОВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Главный врач

\_\_\_\_\_ В.В.Сиренко

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ О.А.Шаблинская

124. Обеспечить за счет собственных средств обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с установленным порядком;

125. Обеспечить необходимые обследования в соответствии с требованиями диспансеризации по желанию сотрудника на базе кабинета врача-терапевта общепольничного персонала с учетом диагностических возможностей Учреждения.

В случае необходимости обследования и медицинского наблюдения работников врачами-специалистами амбулаторно-поликлинических организаций здравоохранения по месту их жительства освободить 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

Систематически анализировать заболеваемость работников с временной и стойкой утратой трудоспособности.

Разработать и утвердить план мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма;

126. В целях раннего выявления предопухолевых, опухолевых и других хронических неинфекционных заболеваний у работников Учреждения при наличии патологических отклонений, выявленных в результате проведения периодического медицинского осмотра либо в рамках проведения диспансеризации проведение необходимых лабораторных, инструментальных обследований работников по месту работы через врача-терапевта общепольничного персонала.

Объем выполняемых диагностических исследований работников учреждения - в пределах имеющихся технических возможностей оснащения Учреждения.

Сроки выполнения исследований определить в соответствии с пунктом 15 Инструкции о порядке оказания медицинской помощи, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 16.08.2023 № 117.

127. Обеспечить обследование и госпитализацию по заявлениям работников их близких родственников и членов семьи (мать, отец, муж, жена,

дети), при наличии медицинских показаний по согласованию с заместителем главного врача в объеме лечебно-диагностических возможностей Учреждения;

128. Производить организацию оздоровления в соответствии с заключением врачебно-консультативной комиссии, в первую очередь занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда;

129. Обеспечить первоочередное предоставление бесплатной специализированной медицинской помощи работникам Учреждения, в объеме лечебно-диагностических возможностей, в том числе бывшим работникам Учреждения, вышедшим на пенсию, в рамках государственных минимальных стандартов в области здравоохранения.

130. Обеспечить возможность работникам проходить лабораторные и инструментально-диагностические исследования путем возмещения только стоимости затраченных расходных материалов (рекативов).

131. Совместно с Профкомом:

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

131.2. обеспечивать оздоровление работников, получивших профессиональное заболевание;

131.3. обеспечить первоочередное предоставление бесплатной медицинской помощи работникам Учреждения (в том числе бывшим работникам Учреждения, вышедшим на пенсию) в рамках государственных минимальных социальных стандартов в области здравоохранения;

131.4. организацию оздоровления производить в соответствии с заключением лечащих врачей, в первую очередь занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда.

131.5. обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

131.6. оказывать материальную помощь работникам – членам профсоюза, приобретающим путевки в санатории УП «Белпрофсоюзкурорт», в размере двух базовых величин за счет Нанимателя.

## РАЗДЕЛ 7. ЖИЛИЩНЫЕ ВОПРОСЫ (ПОСТАНОВКА НА УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ)

Наниматель и Профком обязуются:

132. Организовать постановку на очередь для обеспечения жильем работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

133. Постановку на очередь для улучшения жилищных условий и распределение жилой площади производить совместным решением Администрации и Профкома в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами.

134. Списки лиц, нуждающихся в улучшении жилищных условий и списки лиц, которым предоставляется жилье доводить до сведения работников.

Главный врач

\_\_\_\_\_ В.В.Сиренко

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ О.А.Шаблинская

135. Содействовать вселению в общежития УП «Жилздрав» работников, не имеющих жилья.

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

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

138. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности работников жильем.

139. Профком осуществляет контроль за состоянием учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, соблюдением жилищного законодательства, совместно с Нанимателем рассматривает вопросы распределения жилья.

## РАЗДЕЛ 8. 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:

140. Предоставлять первое рабочее место выпускникам государственных учреждений образования, осуществляющих подготовку специалистов с высшим или средним специальным медицинским, фармацевтическим образованием, распределенных (направленных), перераспределенных на работу в соответствии с полученной специальностью, профессией и квалификацией, а также военнослужащих срочной службы, уволенных из Вооруженных сил Республики Беларусь (призванных в армию после окончания учреждений образования) и не имевших на момент призыва рабочего места, в соответствии с законодательством Республики Беларусь с учетом потребности организаций системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь в специалистах соответствующего профиля;

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

142. Предоставлять в качестве минимальных льготы, предусмотренные статьями 212, 214, 215, 216, 219, 220 Трудового кодекса, для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования.

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

Главный врач

\_\_\_\_\_ В.В.Сиренко

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ О.А.Шаблинская

144. Оказывать материальную помощь для частичной компенсации расходов по найму жилья молодым специалистам, согласно Положению о материальной помощи.

145. Наниматель и Профком обязуются:

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

145.2. разработать и внедрить совместные программы адаптации на рабочих местах, развивать наставничество в работе с молодыми специалистами, проводить торжественные мероприятия «Посвящение в профессию».

145.3. содействовать улучшению жилищных условий молодых специалистов, постановке на учет желающих получить жилое помещение в общежитии со времени поступления на работу:-

146. Профком обязуется:

146.1. осуществлять контроль за соблюдением законодательных норм:

- по предоставлению первого рабочего места выпускникам учреждений, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования;

- по охране труда и режиму рабочего времени молодежи;

- по улучшению жилищных условий молодежи.

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

## РАЗДЕЛ 9. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

Наниматель обязуется:

147. Отчислять денежные средства профсоюзной организации для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок и 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 внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении Учреждения.

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

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

150. 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

Главный врач

\_\_\_\_\_ В.В.Сиренко

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ О.А.Шаблинская

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.

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

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

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

## РАЗДЕЛ 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Наниматель обязуется:

154. Соблюдать права профсоюза в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», содействовать их деятельности, предоставлять в установленном порядке в безвозмездное пользование первичной профсоюзной организации необходимые для осуществления их деятельности помещения, оборудование, транспортные средства, средства связи, а также создавать иные необходимые для деятельности условия в соответствии с законодательством Республики Беларусь. Обеспечивать финансирование расходов по организации спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных, культурных и иных мероприятий и (или) участию в них.

155. Обеспечивать безналичное удержание из заработной платы работников – членов профсоюза профсоюзных взносов по их письменному заявлению и перечислять профсоюзные взносы в безналичном порядке на счет Профкома и вышестоящего профоргана одновременно с выплатой заработной платы в соответствии с нормами Устава Белорусского профсоюза работников здравоохранения и постановления Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282.

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

157. 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

Главный врач

\_\_\_\_\_ В.В.Сиренко

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ О.А.Шаблинская

съездов, конференций, пленумов, президиумов, других мероприятий, проводимых профсоюзом, с сохранением среднего заработка.

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

159. Расторжение (прекращение) трудового договора, прекращение (в том числе не продление) контракта по инициативе Нанимателя (за исключением случаев увольнения по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами, дискредитирующими обстоятельствами увольнения), в том числе не продление (не заключение) контракта, когда такое решение исходит от Нанимателя, а также наложение дисциплинарных взысканий, лишение премий, изменение существенных условий труда с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, общественными инспекторами по охране труда, - с согласия профсоюзного органа, в котором они состоят на профсоюзном учете.

160. 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

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

162. Предоставить в установленном законодательством порядке (подпункт 1.12 пункта 1 Указа Президента Республики Беларусь от 16 мая 2023 г. № 138 «Об аренде и безвозмездном пользовании имуществом», пункт 25 Приложения 2 к постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 17 ноября 2023 г. № 787 «О мерах по реализации Указа Президента Республики Беларусь от 16 мая 2023 г. № 138») в безвозмездное пользование первичной профсоюзной организации помещение для размещения аппарата управления, а также создавать иные необходимые для деятельности условия в соответствии с законодательством Республики Беларусь».

## РАЗДЕЛ 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

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

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

165. По итогам полугодия рассматривать ход выполнения Договора на расширенных заседаниях Профкома с участием Нанимателя, за год – на профсоюзной конференции.

166. Наниматель:

Главный врач

\_\_\_\_\_ В.В.Сиренко

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ О.А.Шаблинская

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

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

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

167. Непринятие мер по устранению выявленных нарушений коллективного договора по предписанию правоохранительных и контрольных органов, в том числе комиссии, созданной сторонами, является дополнительным основанием досрочного расторжения контракта с работником за нарушение возложенных на него трудовых обязанностей.

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

Главный врач  
учреждения здравоохранения  
«4-я городская клиническая  
больница имени Н.Е.Савченко»

\_\_\_\_\_ В.В.Сиренко

«01» декабря 2025 года

Председатель профкома  
учреждения здравоохранения  
«4-я городская клиническая  
больница имени Н.Е.Савченко»

\_\_\_\_\_ О.А.Шаблинская

«01» декабря 2025 года