

Раздел 1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №7 г.Гродно», от имени которых выступает профсоюзный комитет (далее – Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя Профкома Севрук Светланы Владимировны и государственным учреждением здравоохранения «Городская поликлиника №7 г.Гродно» (далее – Наниматель) в лице главного врача Кашуя Александра Васильевича.

2. Настоящий Договор является локальным нормативным 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 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, изменению и (или) дополнению, соблюдению Договора.

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

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

6. Настоящий Договор вступает в силу с " 22 " марта 2018 г. и действует до заключения нового Договора.

7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, аналогичном порядку принятия Договора.

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

9. Действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме, а также при согласии сторон, подписавших Договор.

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: главного врача Государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №7 г. Гродно» Кашуя Александра Васильевича, главного экономиста Слижевской Анны Ивановны, инженера по охране труда Чебуреевой Ольги Анатольевны, ведущего юрисконсульта Финогеновой Инны Николаевны, председателя первичной профсоюзной организации государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №7 г. Гродно» Севрук Светланы Владимировны, членов профкома: Камок Анны Владимировны, Филипчик Светланы Михайловны, Сметюх Натальи Ивановны.

10.3 в одностороннем порядке не прекращать коллективные переговоры;

10.4 не прекращать действие настоящего Договора при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации организации (Нанимателя) или первичной профсоюзной организации, смены представителей Сторон в период действия данного Договор, его выполнение гарантируют правопреемники;

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

11. Если в течение срока действия Договора законодательством устанавливаются условия, улучшающие положение работников по

сравнению с условиями, закрепленными в Договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

12. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения, в течение 1 месяца со дня их подписания в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя (статья 370 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее-ТК)).

Раздел 2. Оплата труда и ее регулирование

Наниматель обязуется:

13. Обеспечить начисление заработной платы работникам, в том числе работникам, работающим в режиме суммированного учета рабочего времени, в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь, рассчитанной за истекший месяц за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договор.

14. Все вопросы установления и изменения форм, систем и размеров заработной платы, материального стимулирования, выплаты вознаграждений, материальной помощи, как за счет средств бюджета, так и за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности, решать на основании Договора по согласованию с Профкомом.

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

16. Производить отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации осуществлять в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей служащих, иными квалификационными справочниками, утвержденными в установленном порядке.

17. Выплату заработной платы производить не менее двух раз в месяц в следующие сроки:

за первую половину текущего месяца 24 числа следующего месяца;
окончательный расчет за предыдущий месяц 9 числа.

Если день выплаты заработной платы совпадает с выходными днями

или государственными праздниками и праздничными днями она должна производиться накануне их.

18. Выдавать каждому работнику расчетный листок не позднее, чем за два дня до выплаты заработной платы 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.

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

20. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

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

21. Оплату труда производить на основе месячных тарифных ставок (окладов).

22. Производить установление окладов работникам организации в соответствии с действующими условиями оплаты труда работников здравоохранения (постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» с дополнениями и изменениями (далее – постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 № 6).

23. Тарифные разряды (коэффициенты) специалистам с высшим немедицинским образованием (психологам, учителям-дефектологам) устанавливать на уровне тарифных разрядов (коэффициентов), предусмотренных для врачей (приказ Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 31 октября 2006 г. № 815 «О внесении изменений и дополнений в приказ Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 18 октября 2004 г. № 231 «О перечне специальностей и квалификаций высшего и среднего специального образования, которые дают право заниматься медицинской и фармацевтической деятельностью в Республике Беларусь»).

24. Производить повышение тарифного оклада:

в связи со спецификой труда в размерах 10-40 процентов к тарифным

окладам специалистов, согласно условиям оплаты труда работников здравоохранения (постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 № 6);

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

до 5 лет – 10 процентов,

от 5 до 10 лет – 15 процентов,

от 10 до 15 лет – 20 процентов,

от 15 и выше – 30 процентов тарифной ставки (оклада) (постановление Министерства труда Республики Беларусь от 12 января 2000 г. № 4 «Об утверждении Положения о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли)» с изменениями и дополнениями);

врачам, оказывающим амбулаторно-поликлиническую медицинскую помощь больным – на 25 процентов (за исключением врачей общей практики и участковой службы). Данная мера распространяется на руководителей структурных подразделений и руководителей (заместителей руководителей) организаций (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 13 июня 2008 г. № 859 «О совершенствовании оплаты труда отдельных категорий врачей»);

врачам и педагогическим работникам, включая руководителей - на 25 процентов, молодым специалистам с высшим и средним специальным образованием – на 10 процентов (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 1 сентября 2010 г. № 1267 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций»);

молодым специалистам с высшим образованием из числа лиц получивших в период обучения в учреждениях, обеспечивающих получение высшего образования, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи и принятым на работу в организации, финансируемые из бюджета – на 50 процентов (Указ Президента Республики Беларусь от 28 апреля 2010 № 199 «О некоторых вопросах формирования, ведения и использования банков данных одаренной и талантливой молодежи»);

врачам-интернам на 40 процентов в соответствии с постановлением

Совета Министров Республики Беларусь от 27 января 2017 года №78 «О повышении тарифных окладов отдельным категориям работников здравоохранения»;

врачам и специалистам со средним медицинским образованием, а также санитаркам в размерах 30-60 процентов в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 апреля 2014 г. № 303 «О повышении тарифных ставок (окладов) отдельным категориям работников здравоохранения» и постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23 августа 2014 г. № 819 «О внесении изменений и дополнений в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 2 апреля 2014 г. № 303»(приложение 1);

согласно Перечня организаций и структурных подразделений, должностей, работа в которых связана с особым характером труда устанавливать повышение тарифных окладов в максимальных размерах (приказ Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 27 августа 1999 г. № 264 «Об утверждении Перечня учреждений, из подразделений и должностей, работа в которых дает право на повышение тарифных окладов (ставок) в связи с особым характером труда») (приложение 2);

врачам-руководителям структурных подразделений (в зависимости от числа врачебных должностей в подразделении) – на 15-30 процентов;

25. Оплату работы по оказанию медицинской помощи, выполняемой медицинскими работниками сверх установленной продолжительности рабочего времени по основной работе до 900 часов в год, осуществлять за счет средств, предусмотренных на оплату труда, за фактически отработанное время, на основании табеля учета рабочего времени и действующих условий оплаты труда:

в дни работы по графику - в одинарном размере;

в дни работы по графику, в установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими - в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь;

в дни работы, являющиеся по графику работы выходными при сверх установленной продолжительности рабочего времени - в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

26. В зависимости от условий труда устанавливать работникам следующие доплаты к тарифным (ставкам) окладам:

на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – в размере 0,1-0,31 % тарифной ставки первого разряда за каждый час работы во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест согласно смете расходов;

за каждый час работы в ночное время или за все часы работы в ночную смену при сменном режиме работы в размере 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада). При этом продолжительность рабочей смены не должна быть более 12 часов и не менее 50 процентов времени ночной смены должно приходиться на ночное время (с 22.00 до 6.00) (приложение 4);

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника в зависимости от объема выполняемых работ (с согласия работника) (подпункт 2.5 пункта 2 приложения 1 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 № 6);

водителям «медицинская помощь» в размере 25 процентов их окладов; молодым специалистам с высшим медицинским (фармацевтическим) образованием, работающим по направлению учреждения образования (после прохождения интернатуры) в государственных организациях здравоохранения, финансируемых из бюджета, - в размере одной тарифной ставки первого разряда (Указ Президента Республики Беларусь от 14 июня 2007 г. № 273 «О повышении заработной платы отдельным категориям молодых специалистов»);

за руководство врачами-интернами (приложение 5);

врачам – руководителям организаций здравоохранения и их заместителям – врачам разрешить выполнять в организациях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с доплатой им до 25 процентов оклада врача соответствующей специальности и квалификационной категории. (пункт 4 приложения 2 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 № 6);

медицинским работникам, имеющим среднее специальное медицинское образование, за осуществление выдачи (введения) пациентам, больным туберкулезом, противотуберкулезных лекарственных средств и контроля их приема:

в амбулаторных условиях государственной организации здравоохранения- за каждого пациента в размере 5 процентов от тарифной ставки 1-го разряда, но не более 10 процентов от тарифной ставки 1-го разряда в день независимо от количества пациентов;

при выходе (выезде) медицинского работника по месту жительства (пребывания) пациента – за каждого пациента в размере 10 процентов от тарифной ставки 1-го разряда, но не более 20 процентов от тарифной ставки

1-го разряда в день независимо от количества пациентов (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 декабря 2017 года №85 «О внесении дополнений и изменений в постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 №6»).

27. Устанавливать надбавки по согласованию с Профкомом:

специалистам и служащим за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, выполнение особо важных (срочных) работ – в размере до 50 процентов оклада этих работников с ежеквартальной корректировкой по итогам работы (приложение 6);

специалистам, имеющим квалификационные категории в процентах от тарифных окладов (ставок) в следующих размерах: - вторая – 15 процентов; - первая – 20 процентов; - высшая и ведущим специалистам – 30 процентов;

надбавки за наличие квалификационных категорий педагогическим работникам организаций здравоохранения, в следующих размерах от тарифных окладов (ставок): - вторая – 30 процентов; - первая – 55 процентов; - высшая – 90 процентов;

специалистам общей практики, участковой службы в размере базовой величины 40 процентов окладов, но не более 100 процентов окладов (постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6);

водителям легковых автомобилей, автомобилей «медицинская помощь» за классность: водителям 2-го класса в размере 10 процентов, водителям 1-го класса – 25 процентов тарифной ставки за отработанное время;

отдельным категориям медицинских специалистов за продолжительность непрерывной работы в структурных подразделениях в размерах 15-180 процентов от тарифной ставки первого разряда (приложение 7).

28. Применять коэффициенты (1,1, 1,2) повышения тарифных ставок рабочих по технологическим видам работ согласно таблице 6 приложения 24 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6;

29. При постановке закрепленных за водителями автомобилей на ремонт или техническое обслуживание, водители должны, как правило, использоваться по специальности на других автомобилях. В случае перевода водителей на работы по ремонту и обслуживанию автомобилей в связи с производственной необходимостью (неисправность автомобиля) на срок до

одного месяца, оплата их труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

30. Засчитывать в стаж работы по специальности период работы в коммерческих организациях или их структурных подразделениях, независимо от форм собственности, характер работы в которых аналогичен работе, выполняемой в бюджетной организации, на должностях, предусмотренных Перечнем специалистов бюджетных организаций здравоохранения, социальной защиты, образования, науки, физической культуры и спорта, культуры и искусства, радио и телевидения, архивов и архивных учреждений, редакций газет и журналов, утвержденным постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 12 января 2000 г. № 4 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 июня 2004 г. № 70).

31. Направлять в установленном порядке внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации на дополнительные выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи работником в соответствии с Положением о направлениях и порядке использования средств, остающихся в распоряжении организации от приносящей доходы деятельности (приложение 8);

32. Высвободившиеся средства в результате оптимизации численности работников, а также экономию иных расходов, предусмотренных в установленном порядке по бюджетным сметам направлять на премирование работников;

33. Направлять на заработную плату средства, полученные в результате осуществления мероприятий по оптимизации штатной численности работников и коечного фонда, а также эффективной организации оказания медицинской помощи (при условии обеспечения необходимых условий функционирования и развития организации);

34. В случае простоя из-за временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие материалов, электроэнергии и т. д.) оплату простоя работникам производить в размере 100 % тарифной ставки (оклада) за весь период остановки работы сроком не более шести месяцев.

35. Устанавливать работникам, не допускающим нарушений исполнительской и трудовой дисциплины, дополнительные выплаты стимулирующего характера без ограничения из размера за счет прибыли, средств от приносящей доходы деятельности, остающиеся в распоряжении организации.

36. Вопросы нормирования труда (разработка новых норм труда, пересмотр ранее действующих) решаются в установленном порядке с участием профсоюзного комитета; изменение норм труда (выработки), которое ухудшает условия труда работника, производится с экономическим обоснованием и обязательным уведомлением профсоюзного комитета за 1 месяц до предполагаемого срока изменения и с его согласия, если иное не установлено законодательством Республики Беларусь.

37. При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения, производятся в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете.

В случае невыплаты по вине нанимателя в сроки, установленные частью первой статьи 77 Трудового кодекса Республики Беларусь, причитающихся при увольнении сумм выплат работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

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

39. Производить выплаты на основе среднего заработка с учетом новых тарифных ставок (окладов) со дня их введения в соответствии с действующим законодательством.

40. Сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату в установленном порядке.

41. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за использованные дни отпуска производить в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь.

42. Премирование работников производить в соответствии с прилагаемым Положением, не допуская при этом лишения премий за нарушения, не связанные с выполнением работниками возложенных на них трудовых (служебных) обязанностей (приложение 9).

43. Оказание материальной помощи осуществлять в соответствии с Положением об оказании материальной помощи (приложение 10).

44. Материальная помощь руководителям учреждений здравоохранения оказывается на условиях, установленных коллективным договором и в соответствии с контрактом, при согласовании с вышестоящим органом управления.

45. Предусматривать ограничение материальной ответственности работника за ущерб, причиненный нанимателю по его вине в размере не более 3 (трех) среднемесячных заработных плат, за исключением случаев, предусмотренных статьей 404 Трудового кодекса Республики Беларусь.

46. Предусматривать порядок исполнения положений, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм (не предусмотренных законодательством) в случае невозможности их реализации по причинам экономического, производственного, организационного характера (подпункты 25.5, 25.5 пункта 25 Соглашения между Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов на 2015-2018 годы);

47. Предоставлять Профкому информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, в том числе о направлениях расходования финансовых средств, поступающих в организацию из различных источников; о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий и компенсаций работникам;

48. Привлекать Профком к:

участию в работе аттестационной комиссии;

участию в работе тарификационной комиссии;

участию в работе комиссии по премированию;

пересмотру и установлению норм труда конкретных работников;

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

49. Профком обязуется:

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

49.2 вносить предложения Нанимателю об ответственности лиц, виновных в неправильном начислении заработной платы и несвоевременной ее выплате.

Раздел 3. Гарантии занятости

Наниматель обязуется:

50. 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.

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

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

- обеспечить гарантии и компенсации высвобождаемым работникам в соответствии с действующим законодательством;
- производить перевод на свободные вакансии;
- производить переподготовку по новым специальностям;
- использовать естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение совместителей, выход на пенсию);
- сократить административно-управленческие расходы;
- не принимать новых работников;
- ограничить круг временных работников;
- предупреждать работника о предстоящем высвобождении не менее чем за три месяца.

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

54. В случае кратковременного сокращения объемов производства или его остановки осуществлять следующие меры:

- расширить практику индивидуальных рабочих графиков (гибкий режим труда, сокращенный рабочий день, сокращенная рабочая неделя, раздел рабочего времени);
- предоставлять, по желанию работников, краткосрочные отпуска без сохранения зарплаты;

- применять, как исключительную меру, перевод организации на режим неполного рабочего времени.

55. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по

основаниям, предусмотренным статьей 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (за исключением пунктов 2,7), а также пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь производить с предварительного согласия Профкома.

56. В случае сокращения численности (штата) работников, кроме лиц, предусмотренных законодательством (статья 45 Трудового кодекса Республики Беларусь) предпочтение в оставлении на работе отдавать следующим категориям работников:

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

воспитывающим детей-инвалидов;

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

имеющим троих и более детей;

одному из двух работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;

работникам предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

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.

57. 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.

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

59. 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.

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

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

62. 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.

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

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

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

66. Производить повышение тарифного оклада не менее чем на 10 процентов и предоставление до 5 календарных дней дополнительного поощрительного отпуска работникам, работающим по контракту, в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению исполнительской и трудовой дисциплины».

67. Продлевать (заключать новый) контракт с матерью (мачехой), отцом (отчимом), усыновителем (удочерителем), опекуном ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (-щим) нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на срок не менее пяти лет (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

68. Заключать контракты 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, производить на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

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

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

71. Продлевать (заключать новый) контракт с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины (при достижении соглашения сторон о продлении трудовых отношений) на срок не менее трех лет, а с имеющими, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию – на срок пять лет (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);

с работниками, избранными в профсоюзные органы, на срок их полномочий в этих органах.

72. 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.

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

выход на пенсию;

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

постоянном уходе;

избрание на выборную должность;

с одинокими матерями (отцами), воспитывающими несовершеннолетних детей;

при зачислении в учреждение образования на дневную форму получения образования;

при переводе (направлении) мужа (жены) на работу (службу) в другую местность, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу;

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

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

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

Работник должен предоставить нанимателю документы, подтверждающие наличие соответствующей уважительной причины

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

75. 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.

76. При расторжении контракта в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора выплачивать работнику компенсацию за ухудшение правового положения в размере двухнедельного среднего заработка (ч.3 статьи 48 Трудового кодекса Республики Беларусь).

77. Не допускать, кроме случаев ликвидации организации, а также по

основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, расторжения трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, имеющими детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов до 18 лет). Увольнение указанных категорий женщин в случае полной ликвидации допускается с обязательным трудоустройством.

78. Не допускать увольнения работников по истечении срока действия контракта по инициативе нанимателя с инвалидами, работниками, перенесшими лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий, участниками ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, работавшими в зоне эвакуации, а также лиц, не допускающих нарушений трудовой и исполнительской дисциплины.

79. 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.

80. Выплачивать выходное пособие работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта в случае, если такое решение принято нанимателем, в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

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

82. 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.

83. 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.

84. Профком обязуется:

84.1 осуществлять общественный контроль за соблюдением

нанимателем законодательства Республики Беларусь о труде;

84.2 содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождаемых работников;

84.3 не давать согласия на увольнение работников по инициативе нанимателя в связи с сокращением численности (штата), прежде чем нанимателем не будут предложены этим работникам на выбор все имеющиеся вакантные должности или предоставлена возможность переобучения.

Раздел 4. Режим труда и отдыха

85. Рабочее время, время отдыха работников устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными актами законодательства, а также положениями настоящего Договора.

Наниматель обязуется:

86. Установить полную норму продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю (ст. 112 Трудового кодекса Республики Беларусь)

87. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени - 38,5 часов в неделю (постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23 марта 2016 № 46 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени для медицинских работников»).

88. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих (не более 35 часов).

89. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю для следующих категорий работников:

для работников в возрасте от 14 до 16 лет – не более 23 часов (статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь);

для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов (статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь);

инвалидам 1 и 2 группы - не более 35 часов 9 (статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

91. Привлекать к работе в ночное время инвалидов, при условии, что такая работа не запрещена им на основании медицинского заключения, а

также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет только с их письменного согласия (статья 117 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

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

94. Обеспечить работу работникам, работающим на одну штатную единицу по пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями. В отдельных случаях при необходимости Наниматель вправе установить работу с одной или двумя рабочими субботами в пределах месячной нормы рабочего времени либо с предоставлением выходного дня в другой день недели. Выходные дни по взаимному согласованию сторон могут быть предоставлены в любой день недели. Баланс рабочего времени считать по пятидневной рабочей неделе.

95. Установить суммированный учет рабочего времени по согласованию с Профкомом для работников со сменным режимом работы. Учетным периодом для вахтеров и лифтеров считать календарный год, для всех остальных работников – календарный месяц.

96. Время, необходимое для приема пищи на работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, и предоставляемое работникам в течение рабочего дня, включается в рабочее время согласно установленного Перечня работ, а также порядок и место приема пищи работниками, занятыми на этих работах (приложение 3)

97. В случае привлечения работника к работе в его выходной день, вместо доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха.

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

99. 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 Республики Беларусь.

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

100.1 трудовой основной отпуск - не менее 24 календарных дней (статья 155 Трудового кодекса Республики Беларусь);

100.2 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 (статья 157 Трудового кодекса Республики Беларусь);

работникам с ненормированным рабочим днем - дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день до 7 календарных дней (приложение 11);

100.3 социальные отпуска:

по беременности и родам;

по уходу за детьми;

в связи с обучением;

в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

по уважительным причинам личного и семейного характера без сохранения заработной платы (статьи 189, 190 Трудового кодекса Республики Беларусь):

при вступлении в брак – до 7 дней;

при вступлении в брак детей и близких родственников – до 7 дней;

при рождении ребенка – до 7 дней;

при организации похорон близких родственников - до 7 дней;

в первый день учебного года для родителей, чьи дети идут в 1-4 классы школы и последний день учебного года, чьи дети являются выпускниками;

в день рождения;

при переезде на новое место жительства – 7 дней.

101. Дополнительные отпуска присоединять к основному отпуску.

102. Очередность предоставления трудовых отпусков установить для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым по согласованию с Профкомом, который должен составляться на календарный год не позднее 5 января каждого года (статья 168 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, отпусков, предоставляемых беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается (статья 161 Трудового кодекса Республики Беларусь).

104. В рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, включать фактически отработанное время. К фактически отработанному времени приравнивать помимо перечисленных в пунктах 1-3 статьи 164 Трудового кодекса Республики Беларусь, следующие периоды:

период отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе нанимателя (статья 191 Трудового кодекса Республики Беларусь);

период краткосрочного отпуска по семейно-бытовым и другим, обозначенным в статье 190 Трудового кодекса Республики Беларусь, причинам не более 30 календарных дней.

105. 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 предоставляются по желанию работника (Статья 166 Трудового кодекса Республики Беларусь).

106. При составлении графика трудовых отпусков запланировать отпуск в летнее или другое время наряду с категориями работников, указанными в статье 168 Трудового кодекса Республики Беларусь:

лицам моложе восемнадцати лет;

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

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

работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 года;

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

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

108. Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен в следующих случаях:

при временной нетрудоспособности работника;

при наступлении срока отпуска по беременности и родам;

в случае привлечения работника к выполнению государственных обязанностей с правом на освобождение от работы;

при совпадении трудового отпуска с отпуском в связи с обучением (если работник оформил такой отпуск перед трудовым отпуском или во время последнего после получения вызова учреждения образования);

в случаях невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска;

с согласия сторон

(статья 171 Трудового кодекса Республики Беларусь).

109. При отзыве работника с его согласия из трудового отпуска неиспользованная в связи с этим часть (части) отпуска предоставляется (компенсируется в денежной форме) работнику в соответствии с его желанием. Не допускается отзыв из отпуска работников моложе восемнадцати лет и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь).

110. По просьбе работника разделять трудовой отпуск на две части. При этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней (статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь).

111. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в удобное ему время:

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

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него; супругам, работающим в одном учреждении, по их заявлению, одновременно;

одиноким матерям, не состоящим в браке, разведенным женщинам и вдовам, имеющим одного и более детей до 14 лет или ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;

работникам, получившим увечье на производстве или профессиональное заболевание.

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

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

Раздел 5. Дополнительные компенсации, гарантии и вознаграждения работникам

Наниматель обязуется:

114. производить выплату материальной помощи работникам в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи (Приложение 10);

115. дополнительные гарантии и компенсации женщинам, матерям и отцам, воспитывающим детей:

115.1 по заявлению матери (мачехи) или отца (отчима), опекуна (попечителя), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования; по заявлению матери (мачехи) или отца (отчима), опекуна (попечителя), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, предоставлять один дополнительный свободный от работы день (при полной рабочей неделе) в неделю с оплатой в размере среднего

дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь;

Дополнительный свободный от работы день в неделю, предусмотренный частью второй настоящего пункта не предоставляется в ту неделю, в которую работнику предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц, предусмотренный частями первой и третьей настоящего пункта;

115.2 отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным (более месяца) пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, а также опекунам (попечителям) детей соответствующего возраста предоставлять такие же гарантии, как и работающим женщинам матерям (статья 271 ТК);

116. работникам, занимающимся повышением профессионального уровня молодых специалистов предусмотреть установление надбавок за сложность и напряженность труда, высокие профессиональные, творческие достижения в работе в размере до 50 процентов оклада, определяемых руководителем по согласованию с профкомом;

117. своевременно переводить 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;

118. предоставлять женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4 классы), 1 сентября выходной день без сохранения заработной платы;

119. одиноким женщинам и вдовам, имеющим одного и более ребенка до 14 лет ежегодный отпуск предоставлять в удобное для них время.

120. Профком обязуется:

121.1 оказывать материальную помощь работникам, членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета первичной профсоюзной организации в соответствии с Положением о фонде помощи первичной профсоюзной организации государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №7 г.Гродно», утвержденным на профсоюзной конференции;

120.2 ходатайствовать перед президиумом областного комитета об оказании материальной помощи членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета Гродненской областной организации Белорусского профсоюза работников здравоохранения в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам профсоюза из профсоюзного бюджета Гродненской областной организации Белорусского профсоюза работников

здравоохранения;

120.3 производить единовременную выплату членам профсоюза в размере 20 рублей:

в связи с 50-летием со дня рождения,

при достижении пенсионного возраста.

121. Наниматель и профсоюзный комитет обязуются:

приобретать новогодние кондитерские подарки членам профсоюза, имеющим детей в возрасте до 13 лет включительно из средств первичной профсоюзной организации и Нанимателя в равных долях.

Раздел 6. Постановка на учет и предоставление жилья

122. Наниматель и профсоюзный комитет обязуются:

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

122.2 ежегодно анализировать состояние обеспеченности работников жильем;

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

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

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

Раздел 7. Охрана труда

123. Наниматель обязуется:

124.1 выделять в необходимых объемах финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытовому обеспечению, медицинскому и лечебно-профилактическому обслуживанию работников

(пункт 18 статьи 226 Трудового кодекса Республики Беларусь);

123.2 проводить работу, направленную на реализацию Закона Республики Беларусь «Об охране труда», государственной политики в области охраны труда и экологической безопасности, обеспечить выполнение «Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках реализации задач подпрограммы 2 «Охрана труда» Государственной программы «О социальной защите и содействии занятости населения на 2016-2020 годы» в организациях системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь;

123.3 в установленном порядке принимать меры по сокращению количества рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечению финансирования Плана мероприятий по охране труда в необходимых объемах, установить постоянный контроль использования денежных средств, направляемых на профилактику производственного травматизма, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытовое обеспечение (приложение 12);

123.4 признавать право работников на отказ от выполнения порученной работы, если условия труда, по заключению органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, не соответствуют требованиям норм и правил техники безопасности, 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;

123.5 не увольнять работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, по инициативе нанимателя, кроме случаев ликвидации организации и по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 и пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь;

123.6 лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, выплачивать выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков, а по другим основаниям, кроме вызванных виновными действиями, – не менее одного среднемесячного заработка работника;

123.7 обеспечивать работников санитарной одеждой и средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (приложение 13);

123.8 организовать бесплатную выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов на основе перечня химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов;

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

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

123.11 производить оплату за все время отстранения от работы в размере не ниже двух третей установленной ставки (оклада) при отстранении от работы работника, не прошедшего не по своей вине инструктаж или проверку знаний по охране труда, либо медицинский осмотр в порядке, предусмотренном законодательством;

123.12 предоставлять работнику с его согласия работу в соответствии с медицинским заключением или его обучение новой профессии (специальности) с сохранением среднего заработка в случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием;

123.13 предоставлять время общественным инспекторам и членам комиссии по охране труда профсоюзного комитета не менее 4-х часов в неделю для осуществления контроля за состоянием и условиями охраны труда, а также освобождать их от работы на время обучения, участия в семинарах с сохранением среднего заработка;

123.14 стимулировать работников, не допускающих нарушений требований охраны труда и содействующих нанимателю в выявлении нарушений трудовой и производственной дисциплины, сотрудничающих с нанимателем в обеспечении здоровых и безопасных условий труда, а также принимающих участие в работе по экономии энергоресурсов, сырья и

материалов;

124.15 устанавливать меры морального и материального поощрения общественных инспекторов по охране труда за выполнение общественной работы по осуществлению контроля за соблюдением законодательства об охране труда;

123.16 сообщать в течение одних суток в управление здравоохранения облисполкома и областную организацию профсоюза о тяжелых несчастных случаях, групповых и со смертельным исходом, произошедших на производстве (расследование данных случаев проводится с участием технического инспектора труда областного комитета профсоюза);

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

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, – в размере одной среднемесячной заработной платы работника за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности, рассчитанной за год до даты получения травмы или установления профессионального заболевания. Данные выплаты распространяются и на работников, прекративших трудовые отношения.

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

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

В случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты трудоспособности, и при этом продолжительность временной нетрудоспособности, полученной в

результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, составляет три и более месяца, выплачивать работнику единовременную материальную помощь не менее пяти среднемесячных заработанных плат.

Указанные выплаты в организациях, финансируемых или дотируемых из бюджета, осуществляются за счет внебюджетных средств.

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

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

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

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

Наниматель вправе заключать договоры добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя от несчастных случаев и заболеваний и договоры добровольного страхования гражданской ответственности за причинение вреда и расходов в связи с осуществлением профессиональной деятельности медицинскими работниками;

123.18 проводить обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда специалистов и руководителей структурных подразделений, лиц, обслуживающих участки повышенной опасности, ежегодные смотрь-конкурсы на лучшую организацию работы по охране труда и профилактике производственного травматизма;

123.19 осуществлять своевременную подготовку организации к работе в осенне-зимних условиях, обеспечить температурный режим на рабочих местах, соответствующий санитарно-гигиеническим нормативам;

123.20 создать условия для питания работников;

123.21 обеспечивать функционирование в организации системы управления охраной труда в соответствии с СТБ 18001-2009, создание автоматизированных рабочих мест специалистов по охране труда, оснащение кабинета охраны труда необходимыми средствами обучения и проверки знаний, в т.ч. техническими; оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда;

123.22 совершенствовать организацию медицинского обслуживания работников организаций по производственному принципу, включая малочисленные коллективы. Предусматривать в контрактах обязанность работника своевременно проходить периодический медицинский осмотр и диспансеризацию;

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

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

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

124. Профсоюзный комитет обязуется:

124.1 в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 6 мая 2010 г. № 240 «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами» осуществлять постоянный общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь об охране труда, выполнению Плана мероприятий Гродненской областной организации Белорусского профсоюза работников здравоохранения по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» (в

редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12 октября 2015 г. № 420);

124.2 периодически (1 раз в квартал) на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопросы состояния охраны труда, профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, полноту предоставления компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

124.3 проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда;

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

124.5 ежегодно участвовать в областном смотре-конкурсе на лучшую организацию общественного контроля по охране труда, ежеквартально подводить промежуточные итоги работы общественных инспекторов по охране труда с поощрением победителей;

124.6 участвуя в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, отстаивать права и законные интересы членов профсоюза, оказывать правовую помощь пострадавшим работникам по вопросам оформления результатов расследования, возмещения вреда и дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья;

124.7 оказывать членам профсоюза бесплатную, консультативную помощь по вопросам охраны труда.

125. Стороны обязуются:

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

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

125.2 разрабатывать и реализовывать план мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах, где по результатам аттестации выявлены несоответствия рабочих мест гигиеническим норматива;

125.3 не менее 2-х раз в год на совместных заседаниях подводить итоги работы по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

125.4 участвовать в реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 14 июня 2007 г. № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства»;

125.5 совершенствовать работу по формированию здорового образа жизни в коллективах,

Раздел 8. Медицинское обслуживание. Организация отдыха и санаторно-курортного лечения

126. Наниматель обязуется:

126.1 систематически анализировать заболеваемость работников с временной и стойкой утратой трудоспособности. Выполнять лечебно-оздоровительные мероприятия, предусмотренные актом периодического медицинского осмотра работающих с профессиональными вредностями согласно перечню вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов. Разработать и утвердить план мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма.

126.2 обеспечить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с установленным порядком, а также внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка за период прохождения указанных медосмотров;

126.3 оказывать материальную помощь лицам, нуждающимся по заключению врачей в длительном лечении с применением дорогостоящих лекарств;

126.4 обеспечить работникам государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №7 г. Гродно» бесплатное оказание медицинской помощи в учреждении по медицинским показаниям;

126.5 использовать имеющиеся возможности отделения медицинской реабилитации и физиотерапевтического отделения, диагностического отделения для обследования, лечения и оздоровления работников бесплатно по медицинским показаниям.

Содействовать медицинской реабилитации и (или) санаторно-курортному лечению работников, имеющих профессиональное заболевание.

127. Совместно с Профкомом:

127.1 производить компенсацию расходов (оказание материальной помощи) работникам на удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря за счет средств 5-ти процентного фонда заработной

платы на оказание материальной помощи работникам, внебюджетных средств и прибыли, остающейся в распоряжении организации, - 50 процентов и профсоюзного бюджета - 50 процентов;

127.2 распределение путевок на лечение производить в соответствии с заключением лечащих врачей, предоставляя их в первую очередь работающим ветеранам организации и участникам ВОВ, бывшим воинам-интернационалистами, участникам ликвидации аварии на ЧАЭС, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда;

127.3 производить работу по оздоровлению работников и членов их семей посредством привлечения их к занятиям физической культурой, спортом и туризмом, используя при этом возможности установленной Федерацией профсоюзов Беларуси скидки на проживание в объектах гостиниц и туристических оздоровительных комплексов системы ТЭУП «Беларустурист»;

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

127.5 осуществлять контроль за:

выполнением рекомендаций по результатам акта периодического медицинского осмотра работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда;

проведением мониторинга заболеваемости работников учреждения с временной и стойкой утратой трудоспособности с последующей разработкой мероприятий по профилактике и снижению;

выделением средств на витаминизацию и антианемическую терапию беременным женщинам, работающим в учреждении.

Раздел 9. 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:

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

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

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

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

132. Производить частичную компенсацию расходов по найму жилья молодым специалистам, не имеющим собственного жилья, связанным с наймом жилых помещений частного жилого фонда, при условии предоставления договора найма жилого помещения в размере 2 базовые величины 1 раз в квартал

133. Для обеспечения социальной поддержки молодых специалистов, выпускников, получивших направление на работу устанавливать надбавки стимулирующего характера в размере 10 процентов оклада, а закончившим учебное заведение с отличием – 30 процентов за счет 10-процентного планового фонда заработной платы.

134. Оказывать единовременную материальную помощь молодым рабочим и служащим, уволенным после прохождения срочной военной службы и принятым на прежнее место работы в размере не менее одной минимальной заработной платы.

135. Обеспечить в установленном порядке молодым специалистам, выпускникам, получившим направление на работу, врачам-интернам компенсационные выплаты, предусмотренные статьей 96 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Обеспечить условия для повышения их квалификации, профессионального роста и общеобразовательного уровня, в том числе, путем проведения молодежных форумов, слетов, конкурсов на звание «Лучший по профессии»;

136. Иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством

137. Применять формы наставничества в организации согласно Типовому положению о наставничестве, утвержденному постановлением

Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 27 января 2011г. № 2, Положения о наставничестве в учреждении здравоохранения «Городская поликлиника №7 г.Гродно»;

138. В целях материального поощрения наставника приказом главного врача учреждения устанавливать надбавки за сложность и напряженность труда, высокие профессиональные, творческие достижения в работе в размере, определяемом руководителем по согласованию с профкомом;

139. Профком обязуется:

139.1 осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательных норм:

по предоставлению первого рабочего места выпускникам высших, средних специальных учебных заведений, профессионально-технических училищ, военнослужащим, уволившимся из рядов Вооруженных Сил Республики Беларусь;

по охране труда и режиму рабочего времени молодежи;

по улучшению жилищных условий молодежи;

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

140. Наниматель и Профком обязуются:

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

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

Раздел 10. Социальная защита бывших работников организации

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

141. Обеспечить бывшим работникам Государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №7 г.Гродно» - ветеранам труда, оказание бесплатной медицинской помощи по медицинским показаниям в государственном учреждении здравоохранения «Городская поликлиника №7 г.Гродно», проживающим на территории обслуживания ГУЗ «Городская поликлиника №7 г.Гродно»;

142. оказывать материальную помощь работникам, состоящим на учете в Профкоме, прекратившим трудовые отношения с Нанимателем в связи с

достижением пенсионного возраста в случаях, предусмотренных Положением о фонде помощи профкома;

143. организовать чествование бывших работников с праздниками, юбилейными датами, Днем пожилых людей;

144. оказывать материальную помощь один раз в год для заготовки овощей и картофеля одиноким и одиноко проживающим, бывшим работникам Государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №7 г.Гродно» согласно спискам, предоставляемых Центром социальной защиты из средств фонда материальной помощи;

145. оказывать материальную помощь ветеранам ВОВ и лицам, к ним приравненным ко Дню Победы из средств фонда материальной помощи

Раздел 11. Культурно-массовая, физкультурно-оздоровительная и спортивная работа

Наниматель обязуется:

146. предоставлять в бесплатное пользование помещения для занятий коллективов художественной самодеятельности, кабинеты психологической разгрузки, залы ЛФК, тренажеры, имеющиеся в государственном учреждении здравоохранения «Городская поликлиника №7 г.Гродно»;

147. в связи с отсутствием собственной культурно-спортивной базы оказывать финансовую помощь на аренду помещений и сооружений, необходимых для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, организации досуга и отдыха работников;

148. выделять автотранспорт для выездов участников художественной самодеятельности, спортсменов.

149. Наниматель и профком обязуются:

149.1 организовывать и проводить спартакиады, туристические слеты, смотры-конкурсы и иные мероприятия на лучшую постановку физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

149.2 отчислять нанимателем денежные средства профсоюзной организации для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков. Пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной культуры и на иные социально-значимые цели в размере 0,15 процента фонда заработной платы, для бюджетных организаций- не менее 0,15 процента от суммы, внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации;

149.3 обеспечить за счет организации сохранение среднего заработка участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы, фестивали, соревнования;

149.4 премировать участников вышеназванных мероприятий;

149.5 поощрять сотрудников, ведущих здоровый образ жизни.

Раздел 12. Обеспечение правовых гарантий деятельности Профкома и профсоюзного актива

Наниматель обязуется:

150. Соблюдать права профсоюзов 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;

151. не допускать вмешательства во внутренние дела профсоюза, рассматривать ходатайства Профкома о привлечении к ответственности должностных лиц, допустивших нарушение законодательства о труде, в том числе об охране труда, не выполняющих обязательств по Договору, препятствующих выполнению профсоюзным активом уставных функций;

152. 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 одновременно с заработной платой;

153. предоставлять профкому информацию, необходимую для реализации его полномочий по защите трудовых прав и социально-экономических интересов работников;

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

155. расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника), а также наложение дисциплинарных взысканий, лишение премий, изменение существенных условий труда с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, осуществлять только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа и общественными инспекторами по охране труда, уполномоченными представителями профсоюза на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, - с согласия профсоюзного органа, в котором они состоят на профсоюзном учете;

156. срок контракта с работниками, избранными в состав профсоюзного комитета и не освобожденными от основной работы, не может быть меньше срока полномочий профсоюзного органа, членами которого они являются;

157. 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;

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

159. 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;

160. увольнение по инициативе Нанимателя работников, полномочия которых истекли, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, за исключением случаев ликвидации организации и совершения ими виновных действий;

161. за счет средств, образовавшихся в результате превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения по внебюджетной деятельности установить доплату не освобожденному от работы председателю профкома в размере не менее 10 процентов оклада по основной работе за содействие в вопросах охраны труда, обеспечения дисциплины и создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе (подпункт 29.10 пункта 29 и подпункт 30.2.5 пункта 30 Соглашения между Гродненским областным исполнительным комитетом,

Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов на 2015-2018 годы);

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

163.предоставлять Профкому для использования в профсоюзной деятельности имеющуюся в организации информационную базу (газета, доска информации и пр.).

Раздел 13. Контроль выполнения Договора

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

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

166. Рассматривать ход выполнения Договора на расширенных заседаниях Профкома с участием Нанимателя по итогам полугодия.

167. По итогам года рассматривать ход выполнения Договора на общем собрании коллектива.

168. Наниматель:

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

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

168.3 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.

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

"__" _____ 20__

Главный врач
государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника №7 г.Гродно»

_____ Кашуй А.В.

Председатель первичной
профсоюзной организации
государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника №7 г.Гродно»

_____ С.В.Севрук

Приложение 1
к коллективному договору
государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника №7 г. Гродно»

Перечень
должностей, работа в которых дает право на повышение тарифных ставок
(окладов) за оказание медицинской помощи в амбулаторных и
стационарных условиях

Пункт 1.1. повышение тарифного оклада на 60%	Пункт 1.2. повышение тарифного оклада на 50%	Пункт 1.3. повышение тарифного оклада на 50%	Пункт 1.4. повышение тарифного оклада на 40%	Пункт 1.5. повышение тарифного оклада на 30%
Врач - терапевт участковый, врач-педиатр участковый, врач общей практики (включая заведующих амбулаториями, участковыми больницами, больницами сестринского ухода, выполняющих объем врачебной нагрузки)	Медицинская сестра участковая (старшая), медицинская сестра участковая, помощник врача по амбулаторно- поликлинической помощи, медицинская сестра общей практики, фельдшер, медицинский работник фельдшерско- акушерского пункта	Врачи- специалисты, занимающие должности в соответствии с номенклатурой врачебных должностей, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 08 сентября 2009 года № 61 (за исключение указанных выше)	Медицинские работники, имеющие среднее специальное медицинское образование в соответствии с номенклатурой должностей служащих со средним медицинским образованием, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 08 сентября 2009 года № 61 (за исключение указанных выше)	Младшая медицинская сестра по уходу за больными, няня, сестра - хозяйка, санитарка

Основание: постановления Совета Министров Республики Беларусь от 02.04.2014 № 303 «О повышении тарифных ставок (окладов) отдельным категориям работников здравоохранения» с учетом внесенных в него изменений и дополнений постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23.08.2014 № 819 «О внесении изменений и дополнений в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 02.04.2014 № 303»

Приложение 2
к коллективному договору
государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника №7 г. Гродно»

Перечень
структурных подразделений и должностей,
работа в которых дает право на повышение тарифных окладов
в связи с особым характером труда

№ п/п	Наименование должности, подразделение	Размер повышений (в процентах от тарифной ставки 1-го разряда)
1.	Врач – психотерапевт, медицинская сестра психотерапевтического кабинета	120 %
2.	Врач – рентгенолог, рентгенолаборант, санитарка рентгеновского отделения	120 %
3.	Врач – инфекционист, медицинская сестра, санитарка инфекционного кабинета	75 %
4.	Медицинские сестры по физиотерапии физиотерапевтического отделения, отпускающие не менее 10 процедур в смену (в среднем за месяц) на генераторах УВЧ любой мощности, занятые на аппаратах ультразвуковой терапии.	75 %
5.	Медицинские сестры по массажу (включая подводный массаж), медицинские сестры по физиотерапии, занятые подводным душ – массажем, техник – массажист (пункт 2 примечания к приказу МЗ РБ № 264)	75 %
6.	Врач ультразвуковой диагностики кабинета ультразвуковой диагностики	75 %
7.	Врач – онколог, медицинская сестра, санитарка онкологического кабинета	75 %
8.	Врач – эндоскопист, медицинская сестра эндоскопического кабинета, осуществляющие лечебно – диагностические мероприятия	75 %
9.	Медицинская сестра процедурного кабинета	75 %
10.	Врач лабораторной диагностики (включая заведующего), фельдшер – лаборант, санитарка клиничко – диагностической лаборатории	70 %
11.	Врачи – хирурги всех наименований (включая заведующих), оперирующие больных, средний медицинский персонал, участвующий в операциях	70%

12.	Учитель-дефектолог логопедического кабинета	63%
-----	---	-----

Основание: подпункт 1.3 приложения 2, подпункт 1.4 приложения 3 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями», приказ Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 27 августа 1999 № 264 «Об утверждении Перечня учреждений, их подразделений и должностей, работа в которых даёт право на повышение исходных должностных окладов (ставок), в связи с особым характером труда».

Приложение 3
к коллективному договору
государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника №7 г. Гродно»

Перечень
должностей, где по условиям работы
перерыв для приема пищи установить невозможно

- 1.Вахтер
- 2 Лифтер
- 3.Гардеробщик

Приложение 4
к коллективному договору
государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника №7 г. Гродно»

Перечень
структурных подразделений и должностей,
работа в которых дает право устанавливать доплаты за работу
в ночное время, ночную смену (с 22 часов до 6 часов)

1. Вахтеры 40 %

Приложение 5
к коллективному договору
государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника №7 г. Гродно»

Оплата труда за руководство врачами-интернами

На основании пункта 14, приложения 2 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями» доплату за руководство врачами интернами производить к окладу по основной работе:

1. Руководителю базы интернатуры при численности врачей интернов:
 - от 11 до 20 человек – 25%;
 - от 21 до 30 человек – 30 %;
 - от 31 до 40 человек – 40%;
 - свыше 40 человек – 45%.
2. Руководителю врачей-интернов:
 - до 4 человек – 15%;
 - от 5 до 7 человек – 30%;
 - от 8 до 10 человек – 45%.

Приложение 6
к коллективному договору
государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника №7 г. Гродно»

Положение
об установлении надбавок за высокие профессиональные,
производственные достижения в работе, сложность
и напряженность труда

1. Общие положения

1.1. Положение об установлении надбавок за высокие профессиональные, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда (в далее «Положение») разработано на основании действующих условий оплаты труда пункт 2.8 приложения 1 к Постановлению Министерства труда Республики Беларусь «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями» в целях создания объективных критериев для установления надбавок к заработной плате и по другим критериям оценки личного вклада работника в развитие и совершенствование системы здравоохранения.

1.2. Положение регулирует порядок установления надбавок руководителям, специалистам и служащим за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ (далее надбавок), путем дифференцированной их выплаты в зависимости от результатов работы структурных подразделений.

1.3. Положение распространяется на работников согласно перечню должностей для установления надбавок, за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, профессиональное мастерство, сложность и напряженность труда (перечень прилагается).

2. Порядок установления надбавок

2.1. Надбавка к заработной плате устанавливается на месяц, квартал, год.

2.2. Надбавка главному врачу, устанавливается вышестоящим органом управления.

2.3. Надбавки заместителям главного врача, устанавливаются приказом главного врача учреждения на 1 (один) квартал после подведения

итогов работы в размере до 50% оклада при условии, что в предыдущем отчетном периоде по отчету по основной деятельности учреждение здравоохранения достигло высоких показателей и его коэффициент достижения результатов (КДР) составляет за 1 квартал, полугодие, 9 месяцев, год - 0,75 и выше по моделям конечных результатов (МКР). Конкретный размер надбавки устанавливается следующим образом:

КДР от 0,91 до 0,94 – 40% оклада;

КДР от 0,86 до 0,90 – 30% оклада;

КДР от 0,81 до 0,85 – 20% оклада;

КДР от 0,75 до 0,80 – 10% оклада.

Окончательный размер надбавок, снижение размера или их отмена для заместителей главного врача определяется решением руководителя учреждения с учетом требований, предъявляемых к деятельности организации, исполнительской дисциплины, нарушений, выявленных по результатам работы учреждения при проведении проверок вышестоящими организациями и других требований.

2.4. Данная надбавка не относится к обязательным выплатам, является материальным поощрением работников за достижение определенных качественных показателей. Конкретные размеры надбавок устанавливаются в зависимости от личного вклада работника в повышении эффективности проводимых мероприятий, выполняемых работ. На основании решения комиссии по установлению надбавок за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения здравоохранения. Указанные надбавки уменьшаются либо отменяются при снижении качества работы.

3. Условия и показатели установления надбавок.

3.1. Снижение размера надбавок или их отмена производится приказом главного врача на основании протокола комиссии, по письменному ходатайству заместителей главного врача или руководителей структурных подразделений.

3.2. Для объективизации и рационального распределения надбавок могут быть использованы следующие критерии для их отмены, уменьшения или увеличения в случаях изменения количественных и качественных показателей в работе:

Понижающие критерии:

– за низкую исполнительскую дисциплину;

- за нарушение норм санитарно-технического состояния, правил противопожарной безопасности и охраны труда по причинам, зависящим от руководителей, специалистов и служащих;

- за недостатки в лечебно – диагностическом процессе, производственной деятельности;

- за несвоевременное и некачественное представление отчетных данных и оперативной информации;

- при выявлении нарушений по борьбе с коррупцией;

- при выявлении факторов вымогательства, дачи и получения взятки, злоупотребления или превышения служебных полномочий-работниками государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №7 г. Гродно».

Повышающие критерии:

- за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, потребовавшие решения принципиально новых задач, применения новаторских подходов, форм и методов работы:

- а) применение в работе передового опыта, новых авторских разработок и методик профилактики, диагностики и лечения заболеваний;

- б) разработка, внедрение и распространение наиболее эффективных форм и методов лечебно-диагностического процесса;

- в) активное участие в научно-практической, методической и экспериментальной работе;

- г) участие в работе, способствующей развитию и обновлению материально-технической базы учреждения;

- за сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ, в том числе не предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией работника до 50%;

- специалистам и служащим, достигшим лучших результатов, призовых мест в соревнованиях, смотрах, проводимых оздоровительных и культурных мероприятиях до 50 % оклада;

- молодым специалистам в течение первых двух лет работы в учреждении в размере до 10% оклада;

- молодым специалистам, окончившим ВУЗ с отличием, в размере до 30% оклада;

4. Настоящее Положение в период его действия является приложением к коллективному договору.

5. Установление размера надбавок, снижение размера надбавок или их отмена производится приказом главного врача государственного

учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №7 г. Гродно» по представлению руководителей структурных подразделений, заместителей главного врача, начальников отделов (служб).

б. Выплата надбавок осуществляется в пределах денежных средств, предназначенных на эти цели действующим законодательством

Перечень
должностей для установления надбавок за высокие профессиональные,
творческие, производственные достижения в работе,
сложность и напряженность труда

№ п/п	Наименование должности
I - Руководители	
1.	Главный врач
2.	Заместители главного врача
II - Руководители структурных подразделений	
1.	Врач-специалист (заведующий) (всех наименований в соответствии с номенклатурой должностей)
III - Специалисты	
1.	Врач-специалист (всех наименований в соответствии с номенклатурой должностей)
2.	Медицинская сестра (всех наименований в соответствии с номенклатурой должностей)
3.	Акушерка
4.	Инструктор по лечебной физкультуре
5.	Инструктор - валеолог (фельдшер - валеолог)
6.	Помощник врача амбулаторно-поликлинической помощи
7.	Рентгенлаборант
8.	Техник-массажист
9.	Фельдшер-лаборант, лаборант
10.	Фельдшер
11.	Начальник технической службы
12.	Начальник штаба гражданской обороны
13.	Главный бухгалтер, ведущий бухгалтер
14.	Бухгалтер, кассир
15.	Главный экономист, экономист
16.	Ведущий юрисконсульт, юрисконсульт
17.	Ведущий специалист по кадрам, специалист по кадрам
18.	Инженера всех наименований
19.	Администратор сетей
20.	Техник всех наименований
21.	Специалист по организации закупок
22.	Психолог
23.	Медицинский статистик
24.	Заведующий хозяйством
IV. Служащие	

1.	Секретарь
2.	Медицинский регистратор
3.	Делопроизводитель

Приложение 7
к коллективному договору
государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника №7 г. Гродно»

Перечень
организаций здравоохранения, подразделений и должностей,
за продолжительность непрерывной работы
в которых устанавливаются надбавки

Наименование должностей	Стаж непрерывной работы	Размер надбавки (в % от тарифной ставки 1 разряда)
2	3	4
1. Участковые: врачи-терапевты, врачи-педиатры, врачи общей практики, (включая заведующих) территориальных участков, самостоятельных амбулаторий	от 3 до 5 лет	60
	от 5 до 7 лет	120
	от 7 и более	180
2. Медицинские сестры участковые, медицинские сестры общей практики (включая старших), помощники врача по амбулаторно-поликлинической помощи территориальных участков, самостоятельных амбулаторий.	от 3 до 5 лет	32
	от 5 до 7 лет	64
	от 7 и более	96

Приложение 8
к коллективному договору
государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника №7 г. Гродно»

Положение
о премировании работников государственного учреждения
здравоохранения «Городская поликлиника №7 г. Гродно» за счет средств,
полученных от деятельности, приносящей доходы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях материальной заинтересованности работников, непосредственно занятых оказанием платных услуг, учетом и отчетностью, а также содействующих развитию и организации внебюджетной деятельности, повышения объемов оказания платных услуг, увеличения их количества.

Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 июля 2013 года № 641 «Об утверждении положения о порядке формирования внебюджетных средств, осуществления расходов, связанных с приносящей доходы деятельностью, направлениях и порядке использования средств, остающихся в распоряжении бюджетной организации», Порядком выплаты премии работникам учреждений здравоохранения системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 27 ноября 1997 г. № 299, Методическими рекомендациями по порядку материального стимулирования работников организаций, подчиненных управлениям здравоохранения облисполкомов и комитету по здравоохранению Минского горисполкома и организаций, финансируемых из бюджета, системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь, утвержденные приказом Министерства здравоохранения от 10 июля 2014г. № 746, в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь, иными нормативными правовыми актами.

1.2. В соответствии с настоящим Положением осуществляется премирование работников ГУЗ «Городская поликлиника №7 г. Гродно» за счет средств, полученных от деятельности, приносящей доходы. Основанием для начисления премий являются данные бухгалтерской, статистической, оперативной отчетности.

1.3. Премирование производится:

1.3.1. ежемесячно в размере, установленном настоящим Положением, за основные результаты внебюджетной деятельности (текущее премирование);

1.3.2. дополнительно (дополнительное премирование) по результатам внебюджетной деятельности за отчетный период (месяц) из суммы превышения доходов над расходами, направленной на дополнительные выплаты стимулирующего характера, в размерах, определяемых комиссией по премированию в порядке, установленном настоящим Положением;

1.3.3. дополнительно к праздникам и знаменательным дням (День медицинских работников, Дню женщин, Новый год и др.) в размерах, определяемых имеющимися источниками для премирования.

1.4. Решение комиссии по премированию оформляется протоколом.

2. Показатели и условия текущего премирования

2.1. Текущее премирование производится за календарный месяц с учетом выполнения следующих показателей:

- качественное оказание медицинской помощи пациентам;
- разработка и внедрение новых методов диагностики и лечения;
- отсутствие обоснованных жалоб населения на неудовлетворительное обслуживание;

- участие в общественных мероприятиях, соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины;

- отсутствие случаев производственного травматизма;

- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;

- соблюдение правил охраны труда и противопожарной безопасности;

- соблюдение санитарно-эпидемиологического режима;

- соблюдение медицинской этики и деонтологии;

- качество ведения учетной документации.

2.2. Текущее премирование производится в размере 20 процентов оклада каждому работнику.

2.3. Работникам, проработавшим неполный месяц, премия выплачивается за фактически отработанное время:

2.3.1. выплату премий вновь принятым работникам, работникам, проработавшим неполный месяц, квартал, 11 месяцев, уволенным работникам по уважительным причинам и не отработавшим полный месяц, квартал 11 месяцев (увольнение в связи с окончанием срока контракта, перевод на другую работу, призыв на военную службу, поступление на учебу в учебное заведение, уход на пенсию, увольнение по сокращению

штатов, по соглашению сторон и др.) производить пропорционально отработанному времени;

2.3.2. квартальная, премия по итогам работы за 11 месяцев не выплачивается уволенным работникам по собственному желанию, по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 14, 15 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2.4. Порядок уменьшения или лишения премии:

- при наличии дисциплинарных взысканий у работника решение о полном или частичном лишении премии принимается комиссией по премированию»;

- лишение или изменение размера премии оформляется приказом руководителя учреждения с обязательным указанием причин и под роспись работника;

- частичное или полное лишение премии не распространяется на выплаты разовых премий (к профессиональным праздникам, государственным праздникам, праздничным дням, к юбилейным датам, по результатам работы за квартал, полугодие, год и других разовых премий);

- периодичность премирования работников и размеры премий за содействие в решении вопросов охраны труда, обеспечения трудовой и исполнительской дисциплины и создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе устанавливается комиссией по премированию.

2.5. Источником текущего премирования являются средства в размере 20 процентов планового фонда заработной платы по внебюджетным подразделениям.

2.6. Размер текущей премии – 20 процентов оклада является базовым и регулируется Положением о системе управления качества медицинской помощи в ГУЗ «Городская поликлиника №7 г. Гродно».

3. Дополнительное премирование за счет средств, остающихся в распоряжении организации

3.1. Дополнительное премирование за счет средств, остающихся в распоряжении организации за отчетный период, производится исходя из специфики работы структурных подразделений и отдельных работников.

3.2. Источником дополнительного премирования за счет средств, остающихся в распоряжении организации за отчетный период, является сумма превышения доходов над расходами.

3.3. Размер дополнительной премии определяется комиссией по премированию с учетом назначения и роли каждого коллектива

структурного подразделения и отдельных работников в достижении высоких конечных результатов работы (выполнения целевого показателя по экспорту услуг, платным услугам, привлечение спонсорских средств и др.).

3.4. Сумма превышения доходов над расходами по каждому источнику доходов рассчитывается бухгалтерией не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом. Сумма средств, направляемая на дополнительные выплаты стимулирующего характера, формируется по каждому виду деятельности за отчетный период в размере не менее 50 процентов от суммы превышения доходов над расходами, остающейся в распоряжении организации.

3.5. Объем средств, направленный на дополнительные выплаты стимулирующего характера, оформляется протоколом распределения денежных средств в каждом структурном подразделении и подписывается руководителем структурного подразделения, медицинской сестрой (старшей) и профгруппоргом. Протоколы предоставляются в комиссию по премированию не позднее 24 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.6. На выплату премии работникам, занятым учетом и отчетностью, содействующим развитию и организации внебюджетной деятельности, направляется не более 30 процентов средств суммы превышения доходов над расходами, направленной на дополнительные выплаты стимулирующего характера.

3.7. Главный врач ГУЗ «Городская поликлиника №7 г. Гродно» премируется за выполнение прогнозных показателей по развитию платных услуг населению. Премирование осуществляется по итогам работы за отчетный период (1 квартал, полугодие, 9 месяцев, год) на основании статистической отчетности (форма 4-ун), за выполнение прогнозного показателя по экспорту медицинских услуг за отчетный период (1 квартал, полугодие, 9 месяцев, год) на основании статистической отчетности (форма – 12-ВЭС) согласно приказу главного врача Гродненской центральной городской поликлиники.

3.8. Размеры премий работникам, содействующим развитию и организации внебюджетной деятельности, предлагаются главным врачом учреждения.

3.9. Список должностей работников ГУЗ «Городская поликлиника №7 г. Гродно», содействующих развитию и организации внебюджетной деятельности:

- Заместители главного врача;
- Главная медицинская сестра

- Главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер;
- Главный экономист, экономист;
- Ведущий юрисконсульт, юрисконсульт;
- Ведущий специалист по кадрам, специалист по кадрам;
- Специалист по организации закупок;
- Начальник технической службы;
- и другие специалисты по распоряжению главного врача с учетом личного вклада в развитие внебюджетной деятельности.

4. Окончательные положения

4.1. Дополнительные премии по результатам деятельности за отчетный период выплачиваются в ближайший после издания приказа о премировании срок выплаты заработной платы.

4.2. Конкретные размеры премий, выплачиваемых работникам по результатам деятельности за отчетный период, максимальными размерами не ограничиваются.

4.3. Окончательное решение по премированию принимается главным врачом по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждается приказом.

Приложение 9
к коллективному договору
государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника №7 г. Гродно»

Положение
о премировании работников государственного учреждения
здравоохранения "Городская поликлиника №7 г.Гродно"

1. Общее положение

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь, действующими нормативными правовыми актами Республики Беларусь по оплате труда работников учреждений здравоохранения, финансируемых из бюджета, с учетом Методических рекомендаций по порядку материального стимулирования работников организаций здравоохранения, утвержденных приказом Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 10.07.2014 г. №746 «Об утверждении Методических рекомендаций по порядку стимулирования работников организаций, подчиненных управлениям здравоохранения облисполкомов и комитету по здравоохранению Минского горисполкома и организаций, финансируемых из бюджета, системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь».

1.2. Премирование направлено, прежде всего, на повышение материальной заинтересованности работников государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №7 г.Гродно» (далее-учреждение) в повышении эффективности оказания медицинской помощи населению, его качества и доступности, проведении профилактических мероприятий по оздоровлению населения, снижению уровня заболеваемости, временной нетрудоспособности, инвалидности, смертности и улучшения качества обслуживания детей, пожилых граждан и инвалидов, достижения наилучших результатов в работе и высокого качества труда.

1.3. Положение может изменяться (дополняться) по мере накопления и обобщения опыта, а также в связи с изменениями условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета, системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь.

1.4. Премирование осуществляется для всех работников учреждения:

1.4.1. ежемесячно - с учетом оценки качества медицинской помощи, оказываемой населению в размере, установленном настоящим Положением

(текущее премирование);

1.4.2. ежеквартально - по результатам деятельности за квартал, полугодие, 9 месяцев, год с учетом выполнения моделей конечных результатов, а также в соответствии с личным вкладом работника, исходя из объемов, сложности и качества выполненных работ, при наличии экономии фонда оплаты труда за отчетный период в размерах, установленных настоящим Положением (дополнительное премирование);

1.4.3. в течение года - в индивидуальном порядке с учетом личного вклада работника в развитие и совершенствование системы здравоохранения и достигнутого результата выполняемой работы, за счет экономии фонда оплаты труда, в размерах, установленных настоящим Положением (премирование в индивидуальном порядке);

1.4.4. к общереспубликанским и профессиональным праздникам в порядке и размерах, определяемых настоящим Положением;

1.4.5. в течение года за счет средств иных премиальных и поощрительных фондов, выделяемых вышестоящими органами управления и профсоюзными организациями.

1.5. Премирование главному врачу учреждения осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей учреждений здравоохранения, подчиненных управлению здравоохранения Гродненского областного исполнительного комитета и во исполнение приказов управления здравоохранения и вышестоящих организаций.

2. Показатели и условия текущего (ежемесячного) премирования

2.1. Текущее премирование производится ежемесячно за основные результаты деятельности в размере 20 (двадцать) процентов оклада, установленного согласно списку окладов, каждому работнику.

2.2. Текущая премия начисляется на оклад работника в расчете на месяц, как по основной должности, так и по должности, занимаемой на условиях совместительства, а также работы, выполняемой медицинскими работниками сверх установленной продолжительности рабочего времени по основной работе. Кроме того, текущая премия начисляется на дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера (доплаты и надбавки), на размеры повышенной тарифной ставки (оклада) за работу по контрактной форме найма.

Дополнительные выплаты, на которые начисляется ежемесячная премия:

- за совмещение профессий;

- за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест;
- на доплаты водителям автомобилей "медицинской помощи";
- работникам, не освобожденным от основной работы за руководство структурным подразделением;
- за выполнение других работ, не предусмотренных трудовым договором.

Надбавки, на которые начисляется ежемесячная премия:

- за классность;
- за продолжительность непрерывной работы в отдельных организациях, подразделениях и должностях (таб. № 1 приложения к постановлению Министерства труда РБ от 21 января 2000 года № 6).

2.3 Премии не начисляются за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудовых и социальных отпусков;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- повышение квалификации;
- нахождения работника в служебной командировке;
- другие периоды, когда работниками в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

2.4. Ежемесячная премия (в размере 20 процентов от планового фонда заработной платы) выплачиваются за фактически отработанное время.

2.5. Размер текущей премии – 20% оклада является базовым и регулируется Положением о системе управления качества медицинской помощи в государственном учреждении здравоохранения «Городская поликлиника №7 г.Гродно». Базовый размер премии корректируется с учетом оценки качества работы и уровня штрафных санкций. Основанием для начисления премии являются протоколы уровней качества оказания медицинской помощи населению и протоколы штрафных санкций при дефектах в работе работников структурных подразделений учреждения. Протоколы ежемесячно предоставляются вместе с табелями учета рабочего времени в комиссию по премированию.

3. Дополнительное премирование по результатам деятельности за квартал, полугодие, 9 месяцев, год

3.1. Дополнительное премирование за квартал, полугодие, 9 месяцев, год осуществляется по результатам деятельности учреждения в целом, его структурных подразделений и отдельных работников исходя из специфики работы каждого из них за отчетный период.

Основными показателями для премирования за квартал, полугодие, год являются:

- выполнение моделей конечных результатов;
- личный вклад работников, исходя из объемов, сложности и качества выполненных работ.

3.2. На премирование по результатам деятельности за отчетный период может расходоваться фонд оплаты труда в объеме, определенном на эти цели в бюджетной смете, а также экономия средств, предусмотренных на оплату труда.

3.3. Премияльный фонд (фонд премирования) образуется из средств, предусмотренных по бюджетной смете на данный период, и суммы экономии фонда оплаты труда, образовавшейся за прошлый период (квартал, полугодие, 9 месяцев).

Экономия по фонду оплаты труда определяется как разница между ассигнованиями, предусмотренными по бюджетной смете на эти цели (в случае внесения изменений в сметные назначения – уточненным планом), и кассовыми расходами за соответствующий отчетный (с начала года период квартал полугодие, 9 месяцев с учетом средств, восстановленных с внебюджетного счета за оказанные платные медицинские услуги штатными работниками организации, содержащимися за счет бюджетной сметы, в основное рабочее время на общих площадях).

Премирование работников по итогам работы за 12 месяцев текущего года осуществляется в первой половине декабря. Фонд для премирования образуется из суммы экономии, сложившейся за 11 месяцев (путем сравнения уточненных сметных назначений и кассовых расходов) и плановых ассигнований, предусмотренных на премирование на декабрь.

3.4. В целях улучшения качества и доступности медицинской помощи, совершенствования системы управления, планирования и финансирования здравоохранения за счет укрепления первичной медицинской помощи, обеспечения взаимосвязи объема выделяемого финансирования с результатами деятельности, усиления заинтересованности врачей - специалистов участковой службы и общей практики в конечных результатах деятельности учреждения, в том числе в обеспечении населения медицинской помощью надлежащего качества, в выполнении показателей социально - экономического развития, ежеквартально по результатам

деятельности за отчетный период и год, с учетом выполнения индикаторов качества оказания медицинской помощи населению, при наличии экономии фонда заработной платы, премируются врачи - терапевты участковые, врачи - терапевты участковые (заведующие) отделениями, врачи – педиатры участковые, врачи - педиатры участковые (заведующие) отделениями, врачи общей практики, врачи общей практики (заведующие), врачи акушеры - гинекологи, врачи акушеры - гинекологи (заведующие).

Премирование средних медицинских работников, осуществляющих оказание медицинской помощи населению вместе с врачами - специалистами, работающих с учетом выполнения индикаторов качества лечения осуществляется соответственно премированию врачей - специалистов по количеству набранных баллов.

3.5. Индикаторы качества оказания медицинской помощи населению утверждаются приказом главного врача.

3.6. Результаты выполнения утвержденных Индикаторов качества каждым врачом - специалистом отражаются в оценочном листе по структурному подразделению и передаются в кабинет статистики для оценки и составления сводных оценочных листов. Сводные оценочные листы (за квартал) передаются на заседание Комиссии по премированию. После утверждения Комиссией оценочные листы представляются для окончательного расчета премии в экономическую службу. Размер премии каждому врачу - специалисту в отдельности определяется путем умножения количества набранных работником баллов и денежного веса (стоимости) одного балла. Данный размер премии соответствует отработке полной нормы рабочего времени за отчетный период. В том случае, если врач - специалист по основной должности и при работе сверх установленной продолжительности рабочего времени занимает разные должности, оценка по выполнению индикаторов качества производится по каждой должности отдельно. Для соблюдения принципа справедливости оплаты труда и стимулирования улучшения работы денежный вес (стоимость) одного балла по Индикаторам качества определяется в целом по учреждению путем деления суммы денежных средств из фонда экономии заработной платы, направленных на премирование с учетом Индикаторов качества, на максимальное количество баллов по всей организации.

3.7. Премирование врачей - специалистов и средних медицинских работников других специальностей, у которых оценка работы осуществляется без учета индикаторов качества, зависит от выполнения показателей модели конечных результатов учреждения, эффективности оказания медицинской помощи населению, достижения наилучших

результатов в работе и высокого качества труда. Конкретные суммы для премирования работников предлагаются руководителями структурными подразделениями.

Премиальный фонд в структурные подразделения распределяется в процентах от общего премиального фонда государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №7 г. Гродно».

Распределение премиального фонда в структурных подразделениях производится руководителем структурного подразделения совместно с профсоюзным активом подразделения и с участием представителя трудового коллектива.

3.8. При наличии экономии фонда оплаты труда и премиального фонда заместители главного врача ГУЗ «Городская поликлиника №7 г. Гродно» (врачи) кроме текущего (ежемесячного) премирования, премируются ежеквартально в размере оклада, исчисленного по условиям оплаты труда. Если в месяце, следующем за отчетным, произошли изменения оклада, тарифной ставки первого разряда, расчет суммы премии производится исходя из новых размеров. При этом размер премии зависит от коэффициента достижения результата (далее - КДР).

КДР является поправочным коэффициентом к окладу и не может превышать 1,2. При КДР менее 1,0 премия уменьшается соответственно проценту выполнения. При КДР ниже 0,5 – квартальное премирование заместителей главного врача не производится.

Выплата премии осуществляется пропорционально отработанному времени в отчетном периоде.

3.9. Размеры премий для главной медицинской сестры, главного бухгалтера, главного экономиста, ведущего специалиста по кадрам, ведущего юрисконсульта, начальника технической службы, начальника штаба гражданской обороны предлагаются главным врачом учреждения и определяются комиссией по премированию.

Размеры премии специалистам и работникам административно-управленческого персонала предлагаются руководителями структурных подразделений в соответствии с личным вкладом работников, исходя из объемов, сложности, качества выполненных работ и определяются комиссией по премированию.

3.10. Критериями для оценки качества работы и дальнейшего премирования работников, указанных в подпункте 3.6. являются:

- выполнение обязательств по контракту, заключенному с нанимателем в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь;
- исполнительская дисциплина;

- отсутствие случаев производственного травматизма;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- соблюдение правил охраны труда;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- неукоснительное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- сложность и оперативность выполняемой работы;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

3.11. Премии всем работникам учреждения конкретными размерами не ограничиваются.

4. Премирование в индивидуальном порядке

4.1. В течение года в индивидуальном порядке с учетом личного вклада в развитие и совершенствование системы здравоохранения и достигнутого результата выполняемой работы, все работники могут премироваться в индивидуальном порядке.

4.2. Главными показателями для единовременного премирования являются:

- награждение работников государственными грамотами, грамотами органов государственной власти и вышестоящих органов управления, присвоение почетных званий;
- в связи с юбилейными датами;
- особые достижения в профессиональной деятельности;
- качественное выполнение работником особо важных (срочных) видов работ, за которые не устанавливается надбавка за сложность и напряженность труда (ремонтные работы, выполняемые хозяйственным способом, работы по благоустройству территории, выполнение работ, связанных с организационным и техническим обеспечением основной деятельности учреждения здравоохранения и другие виды работ по распоряжению руководителя учреждения);
- экономия сверх доведенного показателя топливно – энергетических ресурсов за отчетный период
- внесение рационализаторских предложений;
- личный вклад работника в развитие системы здравоохранения и других случаях.

4.3. Основанием для издания приказа по установлению премии является докладная записка заместителя главного врача, руководителя структурного подразделения, главного (ведущего) специалиста, других должностных лиц с ходатайством о премировании работников.

4.4. Премирование за экономию сверх доведенного показателя топливно-энергетических ресурсов за учетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) осуществляется дополнительно при экономии:

- превышающей доведенный показатель свыше 1 до 10 процентных пункта в размере 3 базовых величин;

- свыше 10 процентных пунктов в размере 5 базовых величин.

Премированию подлежат работники, принимавшие участие в разработке, выполнении и анализе организационно-экономических и технических мероприятий, обеспечивших получение данной экономии.

4.5. Размеры премии по всем основаниям устанавливаются руководителем учреждения.

4.6. Премирование производится в фиксированных суммах, независимо от фактически отработанного времени, за счет экономии средств, предусмотренных на оплату труда.

5. Премирование к общереспубликанским и профессиональным праздникам

5.1. Работникам ГУЗ «Городская поликлиника №7 г.Гродно» кроме оснований, предусмотренных пунктами 2, 3, 4, производится премирование к профессиональным праздникам, установленным Указом Президента Республики от 26 марта 1998г. № 157 «О государственных праздниках, праздничных днях, и памятных датах в Республике Беларусь» (с изменениями и дополнениями):

- всех работников - ко Дню медицинского работника;

- премирование работников к другим профессиональным праздникам осуществляется во исполнение приказов вышестоящих организаций или по приказу руководителя учреждения.

- премирование работников к общереспубликанским праздникам производится: мужчинам ко Дню защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь – 23 февраля, женщинам – ко Дню женщин – 8 марта.

5.2. Премии к общереспубликанским и профессиональным праздникам выплачиваются работникам ГУЗ «Городская поликлиника №7 г.Гродно» принятым на работу на день издания приказа, кроме женщин, находящихся в социальном отпуске по уходу за ребенком и внешних совместителей.

Выплаты осуществляются в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда.

6. Порядок и условия премирования

6.1. Основанием для начисления всех видов премии являются данные финансовой, бухгалтерской и статистической отчетности, оперативного контроля и учета.

6.2. Премияльный фонд, установленный за отчетный период, (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) направляется на премирование:

- врачей – специалистов и средних медицинских работников, у которых оценка работы осуществляется с учетом выполнения показателей модели конечных результатов учреждения, эффективности оказания медицинской помощи населению, достижения высоких показателей в работе и качества труда;

- заместителей главного врача, специалистов, служащих, технических работников и хозяйственно – обслуживающий персонал.

6.3. Распределение премияльного фонда и конкретные суммы, выделяемые для премирования по структурным подразделениям, отделам и службам, определяются постоянно действующей Комиссией по установлению надбавок и премированию, созданной по приказу руководителя учреждения.

6.4. Распределение премии в структурных подразделениях конкретным работникам осуществляется руководителями структурного подразделения с привлечением медицинских сестер (старших), представителей профсоюзного актива с оформлением Протокола.

6.5. Конкретные размеры премии, выплачиваемые работникам по итогам работы за отчетный период, максимальными размерами не ограничены, однако зависят от выполнения модели конечных результатов учреждения, качества и эффективности оказания медицинской помощи населению, сложности и оперативности выполняемых работ.

6.6. Руководители структурными подразделениями представляют в постоянно действующую Комиссию по премированию, протоколы распределения премий, ходатайства и другие документы, необходимые для оценки качества работы и установления размеров премии.

6.7. Комиссия подводит итоги, определяет показатели работы, учитываемые при премировании каждого работника, устанавливает размеры премии каждому сотруднику.

6.8. Установленные комиссией суммы премияльных выплат по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, могут быть увеличены или

уменьшены руководителем учреждения на основании общей оценки работы организации в целом, структурного подразделения, отдела, службы или конкретного работника в соответствии с показателями премирования.

6.9. Результаты работы Комиссии оформляются протоколом, который является основанием для издания соответствующего приказа руководителя учреждения.

6.10. При премировании всех работников учреждения учитываются:

- соблюдение медицинской этики и деонтологии;
- качество ведения учетной документации;
- соблюдение санитарно - эпидемиологического режима;
- исполнительская дисциплина;
- отсутствие случаев производственного травматизма;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и противопожарной безопасности;
- выполнение плана индивидуальной нагрузки;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- участие в общественной жизни, культурно-массовых и спортивных мероприятиях;
- наставничество над молодыми специалистами;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

6.11. Основаниями для лишения или снижения текущей (ежемесячной) премии кроме оценки уровня качества лечения и системы штрафных санкций являются дисциплинарные взыскания.

Размер премии снижается:

- замечание на 50 процентов;
- выговор на 100 процентов;
- увольнение на 100 процентов.

Уменьшение или лишение размеров премии производится за тот период (месяц), в котором было объявлено взыскание или получено документальное подтверждение нарушения.

Если работник занимает разные должности, то полное или частичное уменьшение, или лишение размеров премии производится только на ту должность, на которую к работнику было применено дисциплинарное

взыскание.

6.12. Уменьшение или лишение размеров премии не производится на выплату разовых премий (к профессиональным праздникам и государственным праздничным дням, юбилейным датам).

6.13. Уменьшение или лишение размеров премии руководителей структурных подразделений учреждений здравоохранения производится в размере 100 процентов (квартальное, полугодие, 9 месяцев, годовое премирование):

- при выявлении нарушений законодательства о борьбе с коррупцией;
- при выявлении фактов вымогательства, дачи и получения взятки, злоупотребления или превышения служебных полномочий работниками ГУЗ «Городская поликлиника №7 г. Гродно».

6.14. Премии по итогам работы отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), премии к общереспубликанским, профессиональным праздникам и устанавливаемые в индивидуальном порядке, выплачиваются на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.15. Премирование работников учреждения по всем видам производится в фиксированных суммах.

6.16. Лишение или изменение размера премии оформляется приказом руководителя учреждения с обязательным указанием причин под роспись работника;

6.17. Работники, принятые или уволенные в порядке перевода, премируются на общих основаниях;

6.18. Лицам, уволенным в порядке перевода в другие лечебные учреждения, в связи с уходом на пенсию, по сокращению штатов, в связи с призывом в Армию, поступлением в учебное заведение, в связи с окончанием действия контракта и по другим уважительным причинам, премиальные выплаты осуществляются за фактически отработанное время;

6.19. Премия за квартал, полугодие, 9 месяцев, годовая премия не выплачивается уволенным по собственному желанию, по соглашению сторон, предусмотренным пунктами 3,4, 5, 6, 7, 8, 9 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

6.20. Вновь принятым работникам, проработавшим в учреждении менее одного месяца (за исключением работников, принятых в порядке перевода) квартальная, годовая премии не выплачиваются.

6.21. Премирование по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год выплачиваются всем работникам.

6.22. Подведение итогов работы за отчетный период производится

постоянно действующей комиссией ГУЗ «Городская поликлиника №7 г. Гродно» не позднее 29 числа текущего месяца.

Приложение 10
к коллективному договору
государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника №7 г. Гродно»

Положение
об оказании материальной помощи работникам государственного
учреждения здравоохранения "Городская поликлиника №7 г. Гродно"

1. Положение разработано на основании "Порядка оказания материальной помощи работникам учреждений здравоохранения" утвержденного приказом МЗ РБ от 27.11.1997 года № 299 и определяет порядок оказания и выплаты материальной помощи работникам государственного учреждения здравоохранения "Городская поликлиника №7 г. Гродно».

2. На оказание материальной помощи выделяется 5% планового фонда заработной платы штатных работников.

3. Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников.

4. Использование фонда материальной помощи осуществляется централизованно администрацией государственного учреждения здравоохранения "Городская поликлиника №7 г. Гродно" по согласованию с профсоюзным комитетом.

5. Материальная помощь выплачивается по приказу главного врача на основании заявления сотрудника и решения комиссии по оказанию материальной помощи за исключением внешних совместителей.

6. Фонд материальной помощи используется на следующие цели:

№ п/п	Условия	Размеры
1.	На оздоровление при уходе в трудовой отпуск.	0,5 оклада
2.	Работникам, достигшим пенсионного возраста	0,5 оклада
3.	В связи с 50-летием со дня рождения	0,5 оклада
4.	В случае смерти работника государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №7 г. Гродно».	15 базовых величин
5.	В случае смерти члена семьи (супруга, супруги), детей.	6 базовых величин
6.	В случае смерти родителя.	3 базовых величин

7.	Многодетным матерям, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 18 лет ко Дню Матери.	2 базовые величины
8.	Работникам инвалидам I-II группы – ко Дню инвалида.	2 базовые величины
9.	Работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет – ко Дню инвалида.	2 базовые величины
10.	При рождении первого и второго ребенка, при рождении 3 ребенка и последующих.	5 базовых величин 7 базовых величин
11.	В случае длительной болезни (более 2 месяцев).	2 базовых величин
12.	Витаминизация и антианемическая терапия беременных однократно.	1 базовая величина
13.	При вступлении в первый брак	2 базовые величины
14.	Молодым специалистам на частичную компенсацию расходов по проживанию на условиях найма в квартирах жилья	2 базовые величины 1 раз в квартал
15.	Медицинским работникам, проживающим в городе на проезд к месту работы в сельскую местность, город и обратно, а также, проживающим в сельской местности на проезд к месту работы в город и обратно.	2 базовые величины 1 раз в полугодие
16.	Молодым специалистам, проживающим в городе на проезд к месту работы в сельскую местность, город и обратно, а также, проживающим в сельской местности на проезд к месту работы в город и обратно.	3 базовые величины 1 раз в полугодие

7. Использовать материальную помощь для проведения оздоровительных (оздоровление детей в летний период), культурно – массовых мероприятий (чествование ветеранов, посвящение в профессию, новогодние подарки детям и др.), выплат молодым специалистам, получившим образование за счет собственных средств и направленных на работу по распределению, заготовку овощей.

8. Неиспользованные в течение года средства фонда материальной помощи в государственные учреждения здравоохранения «Городская поликлиника № 7 г. Гродно» выплачиваются в виде материальной помощи сотрудникам учреждений в декабре текущего года в равных долях.

9. В других случаях непредусмотренных положением до 10 базовых величин, согласно приказу главного врача и по согласованию с профсоюзным комитетом.

10. Анализ использования средств фонда материальной помощи проводится ежеквартально.

11. Материальная помощь, предусмотренная п.1, в случае разделения трудового отпуска на части, выплачивается при предоставлении одной из частей отпуска.

12. При отсутствии планового фонда, материальная помощь не выплачивается.

Положение вводится в действие согласно пункту 43 коллективного договора.

Размер оказания материальной помощи изменяется по мере установления размера базовой величины.

Основание: пункт 7 приказа Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 27 ноября 1997 г. № 299.

Приложение 11
к коллективному договору
государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника №7 г. Гродно»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников с ненормированным рабочим днем,
которым предоставляется дополнительный отпуск

Наименование должности	Количество дней
Заместитель главного врача (по медицинской части)	3
Заместитель главного врача (по МЭиР)	3
Заместитель главного врача (по детству)	3
Главный бухгалтер	3
Главный экономист	3
Начальник технической службы	3
Ведущий специалист по кадрам	3
Главная медицинская сестра	2

Приложение 12
к коллективному договору
государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника №7 г. Гродно»

План мероприятий по охране труда на 2018г.

№ п/п	Наименование (содержание) мероприятий по охране труда	Стоимость выполнения мероприятия (руб.)		Сроки выполнения мероприятия	Ответственные за выполнения мероприятия	Ожидаемая социальная эффективность	Примечание
		планируемая	фактическая				
1.	Ежегодное проведение проверки знаний по вопросам охраны труда работников, занятых на работах с повышенной опасностью			июль	Комиссия для проверки знаний по вопросам охраны труда работников, занятых на работах с повышенной опасностью		
2.	Приобретение средств индивидуальной защиты			в течении года	Руководитель структурного подразделения, специалист по закупкам, бухгалтерия		
3.	Приобретение нормативно-справочной литературы по охране труда			в течение года	Чебуреева О.А.		
4.	Обслуживание пожарной сигнализации			в течение года	Галабурда В.Ф.		
6.	Обеспечение работников молоком и соками			в течение года	Заведующие структурными подразделениями, бухгалтерия		
7.	Проверка технологического оборудования, бытовой техники, компьютерного оборудования			в течение года	Кондратьева И.Ю.		
8.	Проверка системы			июнь	Ковалев Ю.М.		

	ВИК				Галабурда В.Ф.		
9.	Измерение сопротивления			июнь	Ковалев Ю.М.		
10	Испытание диэлектрических перчаток			2 раза в год	Ковалев Ю.М..		
11	Проверка системы вентиляции			июль	Ковалев Ю.М.		
12	Обеспечение своевременного проведения всех видов инструктажей по охране труда и пожарной безопасности			в течение года	Руководители структурных подразделений, инженер по охране труда		
13	Организация и проведение периодических медицинских осмотров сотрудников учреждения			в течение года	Руководители структурных подразделений, инженер по охране труда		
14	Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами			в течение года	Руководитель структурного подразделения, специалист по закупкам		

ПЕРЕЧЕНЬ
бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам
государственного учреждения здравоохранения
«Городская поликлиника №7 г.Гродно»

№ п/п	Код профессии и по ОКРБ 006-2009	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1.	18112	Санитар(ка)	<p>Фартук ПВХ с нагрудником Перчатки трикотажные Перчатки резиновые <i>При влажной уборке и дезинфекции помещения дополнительно:</i> Халат хлопчатобумажный Головной убор из хлопчатобумажной ткани Туфли цельнорезиновые</p> <p><i>При работе с дезинфицирующими средствами дополнительно:</i> Нарукавники ПВХ Респиратор</p> <p><i>При работе в поликлинике дополнительно:</i> туфли кожаные или тапочки кожаные <i>При работе в рентгеновском отделении дополнительно:</i> Фартук рентгенозащитный с нагрудником Головной убор рентгенозащитный Галоши диэлектрические Перчатки резиновые рентгенозащитные</p>	<p>Вн Ми БМВн</p> <p>ЗМи</p> <p>В</p> <p>БМВн</p> <p>Ми Ми</p> <p>Ри</p> <p>Эн Ри Ри Ри</p>	<p>До износа До износа До износа</p> <p>12 До износа 24</p> <p>До износа До износа</p> <p>24 12</p> <p>До износа До износа До износа До износа До износа</p>

		<p>Воротник рентгенозащитный Очки рентгенозащитные</p> <p><i>При работе в хирургическом отделении дополнительно:</i> Нарукавники ПВХ</p> <p><i>При работе в физиотерапевтическом кабинете (теплелечения) дополнительно:</i> Фартук ПВХ с нагрудником Перчатки хлопчатобумажные Перчатки резиновые</p> <p><i>При работе в клинко-диагностической лаборатории дополнительно:</i> Фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником Нарукавники прорезиненные кислотощелочестойкие Рукавицы комбинированные Перчатки трикотажные Перчатки резиновые Очки защитные Респиратор</p> <p><i>При работе в грязе- и водолечебнице дополнительно:</i> Нарукавники ПВХ Респиратор</p> <p><i>При работе с медицинскими паровыми стерилизаторами дополнительно:</i> Туфли кожаные или тапочки кожаные Перчатки диэлектрические Щиток защитный лицевой Рукавицы суконные Перчатки хлопчатобумажные двойные</p>	<p>Вн</p> <p>Тп100 Тп100 Вн</p> <p>К20Щ20 К20Щ20 Ми Ми К50Щ20 ЗН (Г)</p> <p>БмВн</p> <p>Ми Ми Эн НБХ Тп100 Ми Тп100</p>	<p>До износа</p> <p>До износа До износа До износа</p> <p>До износа До износа До износа До износа До износа До износа</p> <p>До износа До износа</p> <p>24 12 До износа До износа До износа До износа До износа</p>
--	--	---	---	--

			Перчатки резиновые Респиратор		
2.	18397	Сестра-хозяйка	Халат хлопчатобумажный Фартук ПВХ с нагрудником Перчатки резиновые Туфли кожаные или тапочки кожаные <i>При работе с грязным бельем и другим мягким инвентарем дополнительно:</i> Респиратор	ЗМи Бм Бм Ми Ми	12 До износа До износа 24 12 До износа
3.	20086	Акушерка	Перчатки медицинские Маска медицинская (респиратор) <i>При работе в операционной дополнительно:</i> Фартук ПВХ с нагрудником Очки защитные	Бм Бм О	До износа До износа До износа До износа
4.	20425	Врач-специалист	<i>При занятости врачом-акушер-гинекологом:</i> Перчатки медицинские <i>При выполнении операций дополнительно:</i> Фартук ПВХ с нагрудником Перчатки хирургические медицинские с длинной манжетой Очки защитные или щиток защитный лицевой Маска медицинская <i>При заборе биологического материала дополнительно:</i> Очки защитные или щиток защитный лицевой <i>При занятости врачом-иммунологом:</i> Перчатки медицинские <i>При занятости врачом лабораторной диагностики:</i> Фартук ПВХ с нагрудником Нарукавники ПВХ Туфли кожаные или тапочки кожаные Перчатки медицинские Очки защитные или щиток защитный лицевой	Бм Бм Бм О НБХ О НБХ Бм Бм Бм Ми Ми Бм О НБХ	До износа До износа До износа До износа До износа До износа До износа 24 12 До износа До износа

		<p>Маска медицинская (респиратор) <i>При работе в клиничко-диагностической лаборатории:</i> Фартук, прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником Нарукавники прорезиненные кислотощелочестойкие Перчатки резиновые Перчатки исследовательские Рукавицы комбинированные <i>При исследовании крови дополнительно:</i> Головной убор из ПВХ Перчатки резиновые <i>При занятости врачом-неврологом:</i> Маска медицинская</p> <p><i>При занятости врачом-онкологом:</i> Перчатки медицинские Маска медицинская (респиратор)</p> <p><i>При занятости врачом-оториноларингологом:</i> Перчатки медицинские Фартук ПВХ с нагрудником Очки защитные или щиток защитный лицевой Маска медицинская</p> <p><i>При занятости врачом-офтальмологом:</i> Перчатки медицинские Перчатки хирургические Маска медицинская</p> <p><i>При занятости врачом-инфекционистом:</i> Перчатки медицинские Маска медицинская</p> <p><i>При занятости врачом-психотерапевтом:</i></p>		<p>К20Щ20 К20Щ20 К50Щ20 Вн Ми Бм Бм Бм Бм О НБХ Бм Бм Бн</p>	<p>До износа До износа До износа До износа До износа До износа</p>
--	--	---	--	--	---

		<p>Маска медицинская</p> <p><i>При занятости врачом-рентгенологом:</i> Фартук рентгенозащитный с нагрудником Головной убор рентгенозащитный Перчатки рентгенозащитные Перчатки резиновые Перчатки трикотажные Очки рентгенозащитные Воротник рентгенозащитный</p> <p><i>При занятости врачом-терапевтом участковым:</i> Перчатки медицинские Маска медицинская (респиратор)</p> <p><i>При занятости врачом-педиатром участковым</i> Перчатки медицинские Маска медицинская</p> <p><i>При выходе (выезде) на обслуживаемые участки дополнительно:</i> Плащ непромокаемый с капюшоном Сапоги резиновые</p> <p><i>В холодный период года дополнительно:</i> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке с водоотталкивающей пропиткой с капюшоном Полусапоги кожаные утепленные</p> <p><i>При занятости врачом ультразвуковой диагностики:</i> Перчатки трикотажные</p> <p><i>При занятости врачом-урологом:</i> Фартук ПВХ с нагрудником Перчатки медицинские хирургические с длинной манжетой Маска медицинская (респиратор)</p>	<p>Ри</p> <p>Ри Ри Ми О</p> <p>Бм</p> <p>Бн</p> <p>Вн В</p> <p>ТнВн</p> <p>Тн20</p> <p>Ми</p> <p>Бм Бм</p>	<p>До износа До износа До износа До износа До износа До износа До износа</p> <p>До износа До износа</p> <p>До износа До износа</p> <p>36 До износа</p> <p>36</p> <p>36</p> <p>До износа</p> <p>До износа До износа До износа</p>
--	--	--	--	--

			<p><i>При занятости врачом функциональной диагностики:</i> Перчатки медицинские</p> <p><i>При занятости врачом-хирургом:</i> Фартук ПВХ с нагрудником Нарукавники ПВХ Туфли кожаные или тапочки кожаные Перчатки медицинские хирургические с длинной манжетой Очки защитные или щиток защитный лицевой Маска медицинская (респиратор)</p> <p><i>При занятости врачом-эндоскопистом:</i> Фартук ПВХ с нагрудником Нарукавники ПВХ Перчатки медицинские Перчатки хлопчатобумажные Маска медицинская Очки защитные</p> <p><i>При занятости врачом-физиотерапевтом</i> Перчатки медицинские Маска медицинская</p>	<p>Бм</p> <p>Бм Бм Ми Ми Бм О НБХ</p> <p>Бм Бм Бм Ми</p> <p>О</p> <p>Бм</p>	<p>До износа</p> <p>До износа До износа 24 12 До износа До износа До износа</p> <p>До износа До износа До износа До износа До износа</p> <p>До износа До износа</p>
5.	22790	Инструктор по лечебной физкультуре	Тапочки кожаные	Ми	12
6.	23157	Лаборант	<p>Халат хлопчатобумажный Фартук ПВХ с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные или щиток защитный лицевой</p> <p><i>При занятости в клинко-диагностической лаборатории дополнительно:</i> Фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником Нарукавники прорезиненные кислотощелочестойкие Туфли кожаные или тапочки кожаные</p>	<p>ЗМи Вн Вн О НБХ</p> <p>К20Щ20 К20Щ20 Ми Ми Ми</p>	<p>12 До износа До износа До износа</p> <p>До износа До износа 24 12 До износа</p>

			Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Очки защитные или щиток защитный лицевой	В О НБХ	До износа До износа
7.	23460	Медицинская сестра	Перчатки медицинские Маска медицинская (респиратор) <i>При работе в поликлинике дополнительно:</i> Туфли кожаные или тапочки кожаные <i>При работе с дезинфицирующими средствами:</i> Фартук ПВХ с нагрудником Нарукавники ПВХ Очки защитные или щиток защитный лицевой Респиратор <i>При проведении физиотерапии дополнительно:</i> Перчатки трикотажные <i>При работе в физиотерапевтическом кабинете водолечения дополнительно:</i> Фартук ПВХ с нагрудником Полусапоги резиновые Очки защитные <i>При работе в физиотерапевтическом кабинете электролечения дополнительно:</i> Перчатки диэлектрические Перчатки хлопчатобумажные <i>При работе с лазерным оборудованием дополнительно:</i> Очки защитные <i>При работе с медицинскими паровыми стерилизаторами дополнительно:</i> Фартук ПВХ с нагрудником Перчатки резиновые Маска медицинская (респиратор)	Бм Ми Ми Бм Бм О НБХ Бм Бм В О Эн Ми О Бм Тп100	До износа До износа 24 12 До износа До износа До износа До износа До износа До износа 24 До износа До износа До износа До износа До износа До износа До износа

			Щиток защитный лицевой Перчатки диэлектрические Рукавицы суконные Перчатки хлопчатобумажные двойные <i>При работе в централизованном стерилизационном отделении дополнительно:</i> Очки защитные <i>При отпуске грязе- и водолечебных процедур дополнительно:</i> Халат хлопчатобумажный Фартук ПВХ с нагрудником Туфли цельнорезиновые (галоши цельнорезиновые) Перчатки трикотажные Перчатки резиновые <i>При выполнении ультразвуковых процедур в светолечебных кабинетах дополнительно:</i> Перчатки трикотажные Очки защитные <i>При обслуживании инфекционных больных дополнительно:</i> Фартук ПВХ с нагрудником Нарукавники ПВХ Перчатки резиновые Туфли кожаные или тапочки кожаные Очки защитные	НБХ Эн Тп100 Ми НБХ ЗМи Вн В Ми Вн Ми О Бм Бм ЯжЯаЯт Ми Ми О	До износа До износа До износа До износа До износа 12 До износа 12 До износа До износа До износа До износа До износа До износа До износа 12 6 До износа
8.	23462	Медицинский регистратор	Маска медицинская Респиратор		До износа До износа
9.	24577	Рентгенолаборант	Фартук рентгенозащитный с нагрудником Головной убор рентгенозащитный Перчатки рентгенозащитные Воротник рентгенозащитный Очки рентгенозащитные	Ри Ри Ри О	До износа До износа До износа До износа До износа

			Туфли кожаные или тапочки кожаные Перчатки медицинские <i>При проявлении рентгеновских пленок дополнительно:</i> Фартук ПВХ с нагрудником Перчатки резиновые	Ми Ми Бм Вн Вн	24 12 До износа До износа До износа
10.	25180	Фельдшер	Фартук ПВХ с нагрудником Рукавицы хлопчатобумажные Перчатки медицинские Маска медицинская (респиратор) <i>При выездах и выходах на участки дополнительно:</i> Плащ непромокаемый с капюшоном Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные <i>В холодный период года (сельская местность) дополнительно:</i> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Полусапоги кожаные утепленные	Бм Ми Бм Вн В Ми Тн Тн20	До износа До износа До износа До износа 36 До износа До износа 36 36
11.	25186	Фельдшер-лаборант	Фартук ПВХ с нагрудником Перчатки медицинские Очки защитные или щиток защитный лицевой Респиратор Маска медицинская <i>При работе в клинико-диагностической лаборатории:</i> Фартук, прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником Нарукавники прорезиненный кислотощелочестойкие Туфли кожаные или тапочки кожаные Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Очки защитные или щиток защитный лицевой	Бм Бм О НБХ К20Щ20 К20Щ20 Ми Ми Ми К50Щ20 О НБХ	До износа До износа До износа До износа До износа До износа До износа 24 12 До износа До износа До износа
12.	11633	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный Тапочки кожаные	3Ми 3	12 12
14.	13413	Лифтер	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) Головной убор из хлопчатобумажной ткани	3Ми	12 12

			Полуботинки кожаные Перчатки трикотажные	Ми Ми	24 До износа
15.	15547	Оператор электронно-вычислительных машин	Халат из хлопчатобумажной антистатической ткани	ЗМиЭс	18
16.	18883	Вахтер	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
17.	19258	Уборщик помещений (служебных)	Халат хлопчатобумажный Перчатки трикотажные <i>При влажной уборке помещений дополнительно:</i> Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые) Перчатки резиновые <i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i> Фартук прорезиненный с нагрудником Нарукавники прорезиненные Перчатки резиновые	ЗМи Ми В Вн Бм Бм Бм	12 До износа 12 До износа До износа До износа До износа
18.	21299	Делопроизводитель	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	18
19.	22124	Заведующий хозяйством	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) Перчатки трикотажные	ЗМи Ми	12 До износа
20.	22366	Инженер по охране труда	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) Ботинки кожаные	ЗМи Ми	18 24
21.	22502	Инженер-энергетик	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12
22.	11442	Водитель автомобиля	<i>При техническом обслуживании и текущем ремонте автомобиля:</i> Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) Ботинки кожаные на маслбензостойкой подошве Перчатки трикотажные <i>При эксплуатации автомобильного транспортного</i>	ЗМи МиНсНм Ми	24 24 До износа

			<i>средства специального назначения:</i> Костюм хлопчатобумажный Жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала Головной убор из хлопчатобумажной ткани Ботинки кожаные на маслбензостойкой подошве Рукавицы комбинированные	ЗМи Со МиНсНм Ми	12 До износа 12 12 До износа
23.	19861	Электромонтер	Костюм хлопчатобумажный Головной убор из хлопчатобумажной ткани Ботинки кожаные Галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Перчатки трикотажные Рукавицы комбинированные Каска защитная Очки защитные	ЗМи Ми Эн Эн Ми Ми ЗП	12 12 12 Дежурные Дежурные До износа До износа 24 До износа
24.	17543	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные <i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Рукавицы утепленные	ЗМи Ми Тн Тн	12 12 12 До износа 36 До износа
25.	18560	Слесарь-сантехник	Костюм хлопчатобумажный Головной убор из хлопчатобумажной ткани Ботинки кожаные с защитным подноском Рукавицы комбинированные Очки защитные Каска защитная	ЗМи Мун200 Ми ЗП	12 До износа 12 До износа До износа 24
26.	19262	Уборщик территорий (дворник)	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) Головной убор из хлопчатобумажной ткани Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные <i>При выполнении работ в зоне движения транспортных</i>	ЗМи Ми Ми	12 До износа 12 До износа

			<p><i>средств дополнительно:</i> Жилет сигнальный <i>При очистке, промывке и дезинфекции урн, дворовых мусоросборников дополнительно:</i> Фартук прорезиненный с нагрудником Нарукавники прорезиненные Перчатки резиновые Очки защитные Респиратор <i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</i> Плащ непромокаемый с капюшоном Сапоги резиновые <i>В холодный период года на наружных работах дополнительно:</i> Костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани Валяная обувь Галоши на валяную обувь Рукавицы утепленные</p>	<p>Со</p> <p>Бм Бм Бм ЗН (Г)</p> <p>Вн В</p> <p>Тн</p> <p>Тн20</p> <p>Тн</p>	<p>До износа</p> <p>До износа До износа До износа До износа</p> <p>36 До износа</p> <p>36</p> <p>48 24</p> <p>До износа</p>
27.	22169	Инженер	Халат хлопчатобумажный (костюм хлопчатобумажный) Перчатки хлопчатобумажные	ЗМи Ми	12 До износа
28.	22477	Инженер-программист	Халат с антистатической пропиткой	ЗМиЭс	18
29.	24932	Техник	Халат хлопчатобумажный (костюм хлопчатобумажный) Перчатки хлопчатобумажные	ЗМи Ми	12 До износа
30.	22496	Инженер-электроник	Халат из хлопчатобумажной антистатической ткани	ЗМиЭс	18
31.	20190	Архивариус	Халат хлопчатобумажный Головной убор Тапочки кожаные Перчатки хлопчатобумажные	ЗМи 3 Ми	18 18 12 До износа

Разработан в соответствии с Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работниками, занятыми в организациях здравоохранения» № 129 от 01.09.2008, Постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работниками общих профессий и должностей для всех отраслей экономики» № 110 от 22.09.2006, Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым эксплуатацией, техническим обслуживанием и ремонтом автомобильных транспортных средств, строительством, реконструкцией, ремонтом и содержанием автомобильных дорог» № 166 от 08.12.2005.