

СОГЛАШЕНИЕ

между главным управлением здравоохранения Гродненского областного исполнительного комитета, Гродненским торгово-производственным республиканским унитарным предприятием «Фармация» и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников здравоохранения на 2021 – 2024 годы

Главное управление здравоохранения Гродненского областного исполнительного комитета, Гродненское торгово-производственное республиканское унитарное предприятие «Фармация» и Гродненская областная организация Белорусского профессионального союза работников здравоохранения, именуемые в дальнейшем Сторонами, руководствуясь Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», Генеральным Соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы (далее – Генеральное Соглашение), Соглашением между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения на 2019 – 2021 годы (далее – Тарифное Соглашение), Соглашением между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов на 2018 – 2021 годы (далее – Местное соглашение) заключили настоящее Соглашение на 2021 – 2024 годы (далее – Соглашение), определяющее согласованные позиции Сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности организаций Гродненской области, входящих в систему здравоохранения Республики Беларусь (далее – организации).

ГЛАВА 1 ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И СФЕРА ДЕЙСТВИЯ

1. Соглашение устанавливает общие отраслевые принципы трудовых, социально-экономических и связанных с ними отношений, а также определяет трудовые и социальные гарантии работникам организаций здравоохранения, в том числе негосударственной формы собственности, состоящим на профсоюзном учете в Гродненской областной организации Белорусского профсоюза работников здравоохранения (далее – Областная организация профсоюза).

2. Стороны договорились совместно проводить работу, направленную на повышение уровня оплаты труда и улучшения

благополучия работников здравоохранения, повышения качества их жизни.

3. Стороны признают необходимым обязательное предоставление в Областную организацию профсоюза коллективных договоров организаций на стадии проектов с целью их правовой экспертизы и недопущения нарушений трудового законодательства Республики Беларусь. Экспертиза проектов проводится в месячный срок.

Организации здравоохранения направляют для регистрации в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) нанимателя коллективный договор, подписанный сторонами в соответствии со статьей 369 Трудового кодекса Республики Беларусь и согласованный с Областной организацией профсоюза.

4. Соглашение действует в отношении всех нанимателей системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь и работников отрасли – членов Белорусского профсоюза работников здравоохранения.

5. Нормы Генерального, Тарифного и Местного соглашений являются составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служат основой для разработки и заключения настоящего Соглашения.

6. Соглашение является основой при заключении коллективных и трудовых договоров (контрактов) и применяется при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Соглашение не препятствует установлению в коллективных договорах дополнительных по сравнению с ним и законодательством Республики Беларусь льгот, гарантий и компенсаций работникам организаций, а также содержать более льготные по сравнению с Соглашением трудовые и социально-экономические условия.

7. Стороны не вправе в течение срока действия настоящего Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

ГЛАВА 2 ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

8. Главное управление здравоохранения Гродненского областного исполнительного комитета (далее – Главное управление здравоохранения) и Гродненское торгово-производственное республиканское унитарное предприятие «Фармация» (далее – Гродненское РУП «Фармация») обязуются:



8.1. содействовать приоритетному финансированию здравоохранения в соответствии с ежегодными основными показателями прогноза социально-экономического развития области и в объемах, необходимых для выполнения территориальных программ государственных гарантий оказания населению области бесплатной медицинской помощи, выполнению минимальных государственных социальных стандартов по обслуживанию населения в области здравоохранения;

8.2. своевременно доводить до сведения подчиненных организаций изменения и дополнения в существующие условия нормирования и оплаты труда;

8.3. ежемесячно анализировать кредиторскую задолженность организаций и при необходимости взаимодействовать с местными исполнительными и распорядительными органами для принятия мер по обеспечению стабильной работы организаций и своевременной выплаты заработной платы;

8.4. информировать коллективы и первичные профсоюзные организации о финансовом положении организаций, использовании средств стимулирующего характера, материальной помощи, средств, получаемых от приносящей доходы деятельности, о текущих планах развития, предполагаемых организационно-производственных изменениях;

8.5. обеспечить гарантированную оплату труда за фактически выполненный объем работы, недопущение снижения заработной платы работников в условиях проводимой оптимизации структуры управления и организации медицинской помощи;

8.6. обеспечить при оплате труда в коммерческих организациях системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь размер тарифной ставки (тарифного оклада) с учетом их повышений не ниже уровня базовой ставки, установленной Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций;

8.7. тарифы оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, определяются по базовой ставке и коэффициентам тарифного разряда тарифной сетки (кратным размерам базовой ставки);

8.8. формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе стимулирующие и компенсирующие выплаты, единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи за счет бюджетных и



внебюджетных средств устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов и трудового договора (контракта);

8.9. формы, системы и размеры оплаты труда в коммерческих организациях системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь определяются самостоятельно в зависимости от профессии, квалификации, сложности и условий выполняемых работ;

8.10. направлять в установленном порядке не менее 50 процентов внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, на:

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

дополнительное премирование работников бюджетных организаций; поощрение обучающихся за успехи в учебной, спортивно-массовой, общественной, научной, научно-технической, экспериментальной, инновационной деятельности, в образовательных и культурных мероприятиях, оказания обучающимся материальной помощи в учреждениях образования;

осуществление в порядке и на условиях, определяемых в соглашениях, коллективных договорах, выплат ранее работавшим в организации ветеранам, семьям умерших работников, а также на удешевление стоимости путевок в оздоровительные, спортивно-оздоровительные лагеря с круглосуточным пребыванием детям работников;

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

иные цели в соответствии с законодательством;

8.11. премирование, установление стимулирующих и компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление руководителям государственных организаций, подчиненных Главному управлению здравоохранения, осуществлять в соответствии с Положениями, разработанными Главным управлением здравоохранения и согласованными с Областной организацией профсоюза и в соответствии с контрактами, заключенными с вышестоящим органом управления.

Выплата материальной помощи, предусмотренной коллективным договором, руководителю организации осуществляется согласно

Положению об оказании материальной помощи на общих основаниях, если иное не предусмотрено трудовым договором (контрактом);

8.12. оплату простоя не по вине работника производить в размере 100 процентов тарифной ставки (тарифного оклада), для работников бюджетных организаций – в размере 100 процентов оклада, за весь период остановки производства (работы) в порядке, определяемом коллективным договором, в случаях простоя из-за временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, электроэнергии и т.д.);

8.13. предоставлять работникам бюджетных организаций 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;

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

в дни работы по графику – в одинарном размере;

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

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

8.15. ходатайствовать перед областным, городским, районными исполнительными комитетами о выделении из местных бюджетов дополнительных средств на содержание организаций, оказание материальной помощи, поощрение лучших работников здравоохранения, а также единовременной материальной помощи молодым специалистам и выпускникам медицинских учреждений образования, направленным на работу в государственные организации системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь;

8.16. принимать меры по недопущению снижения закрепленных в коллективных договорах и соглашениях гарантий правовой и социальной защищенности работающих, максимальному использованию средств,



полученных от внебюджетной деятельности в части превышения доходов над расходами на материальное стимулирование работников.

9. Областная организация профсоюза обязуется:

9.1. осуществлять общественный контроль за своевременностью и полнотой исполнения указов и декретов Президента Республики Беларусь, постановлений Правительства Республики Беларусь и иных нормативных правовых актов Республики Беларусь по вопросам заработной платы, организации условий и нормирования труда. При необходимости информировать о результатах проверок Главное управление здравоохранения и Гродненское РУП «Фармация»;

9.2. оперативно доводить до сведения первичных профсоюзных организаций нормативные правовые акты Республики Беларусь, разъяснения, инструктивные письма по применению условий оплаты труда, проводить обучение профсоюзного актива по их применению;

9.3. консультировать работников отрасли по вопросам нормирования и оплаты труда;

9.4. в соответствии с законодательством Республики Беларусь по просьбе членов профсоюза обращаться в суд с заявлениями о взыскании невыплаченных сумм заработной платы, надбавок стимулирующего характера, материальной помощи, а также компенсаций за несвоевременно выплаченную заработную плату и среднего заработка за время трудового отпуска.

10. Стороны пришли к соглашению:

10.1. вопросы оплаты труда установления стимулирующих и компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление, оказания материальной помощи, премирования за счет бюджетных и внебюджетных средств в организациях системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь, решаются с участием (по согласованию) с соответствующими профсоюзными комитетами, в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь;

10.2. вопросы нормирования труда (разработка новых норм труда, пересмотр ранее действующих) решаются в установленном порядке с участием профсоюза; 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;

10.3. выплату заработной платы работающим на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок, или по контракту производить не реже двух раз в месяц, не позднее 25 числа месяца,



следующего за отчетным, а среднего заработка, сохраняемого за время отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска;

10.4. осуществлять ведомственный и общественный контроль за своевременной выплатой начисленной заработной платы в организациях здравоохранения и соблюдением Закона Республики Беларусь от 17 июля 2002 года «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы» в редакции Закона Республики Беларусь от 24 апреля 2014 года;

10.5. порядок и условия оплаты труда за счет бюджетных и внебюджетных средств, в том числе премирования работников, единовременной выплаты на оздоровление, оказание материальной помощи в бюджетных организациях системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь определяются положениями, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора;

10.6. условия оплаты труда, порядок и условия премирования, оказания материальной помощи в коммерческих организациях системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь определяются положениями, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора;

10.7. повышать тарифную ставку (тарифный оклад) работникам не менее 10 процентов, а работникам бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, устанавливать надбавку в размере не менее 10 процентов оклада и предоставлять им дополнительный поощрительный отпуск не менее 1 календарного дня с сохранением среднего заработка при применении контрактной формы найма в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса Республики Беларусь;

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

10.9. устанавливать доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест в зависимости от класса и степени условий труда, определяемой нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иного локального правового акта, в размерах:

0,03 до 0,07 процента от базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций;



0,10 – 0,31 процента тарифной ставки I разряда или фиксированной денежной величины, установленной в иных организациях, кроме бюджетных организаций.

Размер доплат, рассчитанных в соответствии с абзацем третьим настоящего подпункта, не может быть ниже размера доплат, рассчитанных от базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций;

10.10. производить доплаты за каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, нанимателем. При этом ночной сменой считается смена, в которой более 50 процентов времени приходится на ночное время (с 22 часов до 6 часов);

10.11. предусматривать санитаркам и рабочим организаций здравоохранения, расположенных в сельской местности, установление дополнительной надбавки за сложность и напряженность работы на время отопительного сезона до 50 процентов оклада (при наличии печного отопления);

10.12. производить оплату за проезд медицинским и фармацевтическим работникам сельской местности, приезжающим по служебным вопросам в районные организации здравоохранения (медико-санитарные советы, учеба и другие), при предъявлении проездных документов;

10.13. компенсировать расходы на проезд специалистам участковой службы, обслуживающим отдаленные от амбулаторно-поликлинических организаций участки;

10.14. индексацию заработной платы работников производить в соответствии с действующим законодательством и коллективными договорами организаций.

Определить в коммерческих организациях системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь, в том числе в фармацевтических организациях порядок и условия индексации заработной платы работников за счет средств организации в целях возмещения потерь от инфляции, а также порядок установления, пересмотра размера тарифных ставок (тарифных окладов) работникам в период действия Соглашения;

10.15. поощрять работников за положительный результат по профилактической и воспитательной работе с лицами, с которых снят статус социально-неблагополучных семей в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 24 ноября 2006 г. № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях»;



10.16. создавать в установленном порядке в коммерческих организациях системы здравоохранения Республики Беларусь резервный фонд заработной платы;

10.17. продолжить работу по дальнейшему совершенствованию:

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

10.17.2. системы оплаты труда и материального стимулирования научных работников, определенной Указом Президента Республики Беларусь от 28 декабря 2017 г. № 467 «Об оплате труда работников бюджетных научных организаций».

ГЛАВА 3 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

11. Стороны обязуются принимать меры, направленные на дальнейшее развитие системы социального партнерства и повышение его эффективности, в том числе:

11.1. содействовать заключению коллективных договоров;

11.2. принимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов, возникающих в области социальных и экономических отношений, руководствуясь законодательством Республики Беларусь, регулирующим порядок их разрешения;

11.3. проводить предварительное обсуждение предложений по подготовке проектов нормативных правовых актов по вопросам социально-экономической политики, трудовых отношений и социального партнерства;

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

12. Главное управление здравоохранения:

12.1. в соответствии с Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 года «О профессиональных союзах» в редакции Закона Республики Беларусь от 14 января 2000 года и Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» при подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и связанные с ними социально-экономические интересы работников и нанимателей, направлять соответствующие



проекты для изучения и внесения замечаний и предложений Областной организации профсоюза и рассматривать их позицию до принятия решения;

12.2. принимает меры, направленные на выделение средств из местных бюджетов для установления надбавок при заключении (продлении) контрактов с работниками бюджетных организаций в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса Республики Беларусь.

13. Областная организация профсоюза:

13.1. обеспечивает защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов членов профсоюза в пределах предоставленных законодательством Республики Беларусь полномочий, осуществляет в организациях общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, выходит с инициативой по привлечению к ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде и условия коллективного договора;

13.2. через своих полномочных представителей участвует в работе коллегиальных органов Главного управления здравоохранения, вносит предложения, направленные на защиту трудовых и социально-экономических интересов работников здравоохранения;

13.3. оказывает практическую и методическую помощь при заключении коллективных договоров в организациях отрасли.

14. Стороны пришли к соглашению:

14.1. придерживаться принципов социального партнерства – паритетности представительства, равноправия сторон, взаимной требовательности, конструктивности и аргументированности при проведении переговоров (консультаций) для разработки трехстороннего соглашения, внесения в него изменений и дополнений, реализации принятых обязательств;

14.2. проводить согласованную политику по созданию и организационному укреплению профсоюзных организаций;

14.3. проводить разъяснительную и пропагандистскую работу в организациях здравоохранения Гродненской области о перспективах развития здравоохранения, экономических, правовых проблемах и путях их решения, об основных направлениях кадровой политики отрасли с целью предупреждения социальной напряженности, укрепления дисциплины, порядка и организованности в трудовых коллективах;

14.4. совместно проводить обучающие семинары руководителей организаций здравоохранения Гродненской области системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь, должностных лиц соответствующих служб, профсоюзных кадров и актива, общественных



инспекторов по охране труда по экономическим, правовым вопросам, вопросам охраны труда;

14.5. обеспечивать участие сторон в проводимых совещаниях, семинарах по трудовым и социально-экономическим вопросам;

14.6. проводить не реже одного раза в год совместные проверки соблюдения законодательства о труде в организациях, с последующим рассмотрением результатов на совместных заседаниях президиума Областной организации профсоюза и коллегии Главного управления здравоохранения;

14.7. 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;

14.8. локальные правовые акты по вопросам охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников отрасли принимаются нанимателями по согласованию с профсоюзными комитетами организаций.

15. В целях дальнейшего развития социального партнерства, стороны договорились принимать меры по содействию реализации трудовых прав и социально-экономических интересов работников, представлению работникам более льготных условий, чем это предусмотрено законодательством Республики Беларусь, рекомендовать для включения в коллективные договоры следующие положения:

15.1. оказывать помощь высвобождаемым работникам в переобучении и трудоустройстве в системе Министерства здравоохранения Республики Беларусь;

15.2. направлять средства на выплату материальной помощи работникам в связи с непредвиденными материальными затруднениями, в т.ч. на поддержку малообеспеченных работников, не допускающих нарушений трудовой, производственно-технологической и исполнительской дисциплины, а также пострадавших в случаях стихийных бедствий, несчастных случаев, тяжелой болезни, утрат и т.д.;

15.3. принимать совместные меры по решению жилищных проблем работников организаций;

15.4. ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем государственных организаций здравоохранения и учреждений образования, обеспечивающим получение медицинского образования;

15.5. продолжать работу по организации жилищно-строительных кооперативов и (или) других формирований для работников организаций



здравоохранения, учреждений образования, состоящих на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий;

15.6. добиваться строительства общежития для работников государственных организаций здравоохранения;

15.7. 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;

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

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

одиноким родителям, имеющим одного или более ребенка до 14 лет; работникам, получившим увечье на производстве или профессиональное заболевание;

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

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

в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором;

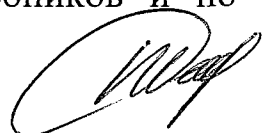
15.9. предоставлять дополнительные отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

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

15.10. предусмотреть условия предоставления и продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день;

15.11. рекомендовать предоставлять дополнительные поощрительные отпуска всем работникам или отдельным их категориям (по специальностям и видам производств, работ, структурных подразделений) (статья 160 Трудового кодекса Республики Беларусь);

15.12. в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск (статья 164 Трудового кодекса республики Беларусь), включать время отпусков без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по



другим уважительным причинам до 30 календарных дней, если иные сроки не предусмотрены коллективным договором (статья 190 Трудового кодекса Республики Беларусь);

15.13. по письменному заявлению работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в случае смерти членов семьи, собственной свадьбы или свадьбы детей, рождения ребенка и в других случаях, предусмотренных коллективным договором;

15.14. предоставлять отпуска 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, в установленном порядке;

15.15. наниматель не вправе принудить работника без его согласия к уходу в отпуск без сохранения заработной платы;

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

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

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

15.18. предоставлять ежемесячно один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре, матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению;

15.19. работникам, имеющим продолжительный стаж работы в одной организации (не менее пяти лет), наниматель может устанавливать дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы до 3 календарных дней (статья 159 Трудового кодекса Республики Беларусь);

15.20. принимать в установленном порядке в соответствии с коллективными договорами участие в равных долях в удешевлении путевок в детские оздоровительные лагеря с круглосуточным



пребыванием для детей работников системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь;

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

15.22. выплачивать компенсацию за ухудшение правового положения работника в случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя в соответствии с коллективными договорами, но не менее трех среднемесячных заработных плат;

15.23. 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;

15.24. предусматривать в коллективных договорах порядок возмещения расходов по найму жилья работникам при назначении (переводе) на должность в случае их переезда из другого населенного пункта;

15.25. материальное стимулирование наставников учащейся молодежи, активистов безвозмездного донорского движения, других работников, которые сотрудничают с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда;

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

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

15.28. предусматривать в коллективных договорах порядок исполнения положений, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм (не предусмотренных законодательством) в случае



невозможности их реализации по причинам экономического, производственного, организационного характера;

15.29. устанавливать работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, дополнительные стимулирующие выплаты без ограничения их размера за счет прибыли, а работникам бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за счет средств от приносящей доходы деятельности, остающихся в распоряжении организаций после уплаты обязательных платежей в бюджет, в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»;

15.30. оказывать материальную помощь за счет внебюджетных средств, а также другие меры социальной поддержки бывших работников организаций, в том числе являющихся ветеранами войны, ветеранами труда, а также имеющих почетные звания «народный» и «заслуженный»;

15.31. оказывать материальную помощь работникам, воспитывающим детей, обучающихся в учреждениях общего среднего образования, к началу учебного года;

15.32. оплачивать социальный отпуск отцам (отчимам) в коммерческих организациях при рождении ребенка (статья 186 Трудового кодекса Республики Беларусь).

ГЛАВА 4

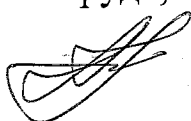
ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

16. Главное управление здравоохранения и Гродненское РУП «Фармация» обязуются:

16.1. анализировать причины производственного травматизма и профессиональных заболеваний, результаты аттестации рабочих мест и паспортизации санитарно-технического состояния. Разрабатывать мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

16.2. систематически осуществлять ведомственный контроль за состоянием охраны труда в организациях, принимать меры по совершенствованию этой работы;

16.3. проводить обучение по охране труда с последующей проверкой знаний руководителей учреждений, их заместителей, специалистов по охране труда;



16.4. ежегодно подводить итоги смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда и профилактике производственного травматизма среди подчиненных организаций.

17. Областная организация профсоюза обязуется:

17.1. в соответствии с Указами Президента Республики Беларусь от 6 мая 2010 г. № 240 «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами», от 19 июля 2005 г. № 327 «О дополнительных мерах по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов работников» и постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 25 августа 2010 г. № 180 «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами» осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе за соблюдением норм и правил по охране труда;

17.2. не реже одного раза в год анализировать состояние работы по профилактике и снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, полноту предоставления компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

17.3. проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда;

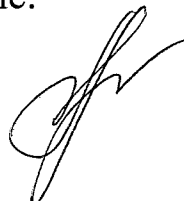
17.4. оказывать методическую помощь общественным инспекторам по охране труда в осуществлении ими защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда;

17.5. участвовать в областном смотре-конкурсе на лучшее проведение общественного контроля по охране труда, анализировать работу профсоюзных комитетов по ежеквартальному подведению итогов работы общественных инспекторов по охране труда с поощрением победителей;

17.6. в ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы членов профсоюза;

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

18. Стороны договорились проводить совместную работу, направленную на реализацию государственной политики в области охраны труда, в том числе Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 года «Об охране труда» в редакции Закона Республики Беларусь от 12 июля 2013 года, других нормативных правовых актов, технических нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в области охраны труда, в том числе:



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

18.2. 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;

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

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

18.4. осуществлять постоянный административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, обеспечением работающих санитарной одеждой, средствами индивидуальной защиты и санитарно-бытовыми помещениями, их правильным использованием, проведением 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;

18.5. в целях распространения положительной практики работы по охране труда, обучения работников отрасли и профсоюзного актива организовать работу базового кабинета охраны труда в учреждении здравоохранения «Гродненский областной клинический перинатальный центр», учреждении здравоохранения «Лидская центральная районная



больница», учреждении здравоохранения «Сморгонская центральная районная больница», аптечном складе Гродненского РУП «Фармация»;

18.6. проводить совместные мониторинги организаций здравоохранения и семинары для специалистов по охране труда и профсоюзного актива.

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;

18.7. 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;

18.8. ежегодно на совместных заседаниях коллегии Главного управления здравоохранения и президиума Областной организации профсоюза подводить итоги работы по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Привлекать к участию в установленном порядке техническую инспекцию труда профсоюза в работе комиссий по приемке в эксплуатацию законченного строительством объектов здравоохранения;

18.9. при необходимости предоставлять время общественным инспекторам и членам комиссии по охране труда профсоюзных комитетов 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;

18.10. стимулировать работников, не допускающих нарушений требований охраны труда и содействующих нанимателям в выявлении нарушений трудовой и производственной дисциплины, сотрудничающих с нанимателями в обеспечении здоровых и безопасных условий труда, а также принимающих участие в работе по экономии энергоресурсов, сырья и материалов;

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



18.12. 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;

18.13. производить оплату за все время отстранения от работы в размере не ниже двух третей установленных работнику тарифной ставки (тарифного оклада), 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;

18.14. предусматривать в коллективных договорах меры морального и материального поощрения общественных инспекторов по охране труда за выполнение общественной работы по осуществлению контроля за соблюдением законодательства об охране труда;

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

18.16. разрешить руководителям организаций здравоохранения освобождать работников от оплаты медицинских услуг, оказываемых организациями, или производить их удешевление через коллективные договоры путем установления компенсаций;

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

18.18. 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;

18.19. 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;

18.20. наниматель вправе заключать договоры добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя от несчастных случаев и заболеваний и договоры добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя за причинение вреда и расходов



в связи с осуществлением профессиональной деятельности медицинскими работниками;

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

18.22. совершенствовать систему аттестации рабочих мест по условиям труда;

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

18.24. осуществлять взаимодействие органов государственного надзора и общественного контроля по вопросам охраны труда;

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

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

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

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

18.29. содействовать первоочередному предоставлению бесплатной медицинской помощи в государственных учреждениях системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь работникам здравоохранения (в том числе бывшим работникам здравоохранения, вышедшим на пенсию) в рамках государственных минимальных социальных стандартов в области здравоохранения.

19. Стороны обязуются осуществлять контроль за:

19.1. своевременным проведением оценки условий труда на рабочих местах, полным объемом уплаты взносов на профессиональное пенсионное страхование в порядке, установленном Законом Республики Беларусь от 5 января 2008 года «О профессиональном пенсионном страховании»;



19.2. проведением необходимой подготовки организаций к зиме, обеспечением температурного режима на рабочих местах, соответствующего санитарно-гигиеническим нормативам;

19.3. формированием организационных и технических мероприятий по созданию условий для питания работников, оснащением комнат приема пищи необходимой мебелью и бытовой техникой;

19.4. проведением ежегодных смотров-конкурсов на лучшую организацию работы по охране труда и профилактике производственного травматизма, применением мер поощрения и материального стимулирования работающих за соблюдение требований по охране труда, обучением и проверкой знаний по вопросам охраны труда руководителей структурных подразделений и лиц, обслуживающих участки повышенной опасности, реализацией требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины»;

19.5. своевременным сообщением о тяжелых несчастных случаях, групповых и со смертельным исходом, произошедших на производстве, в адрес сторон, подписавших Соглашение (в течение одних суток). Расследование данных случаев проводится с участием технического инспектора труда профсоюза;

19.6. выплатой 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, единовременной материальной помощи 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 утратой профессиональной трудоспособности в результате несчастного случая на производстве, производятся, если вина нанимателя доказана в установленном порядке.

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.

Также выплатой 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, утратившему профессиональную трудоспособность, – в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент утраты 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 нахождения работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (умершего вследствие производственной травмы) или утратившего 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.

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



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

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

19.9. выделением средств на витаминизацию и антианемическую терапию беременным женщинам, работающим в коллективе;

19.10. предоставлением работнику с его согласия работы в соответствии с медицинским заключением или его обучением 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;

19.11. функционированием в государственных организациях, подчиненных Главному управлению здравоохранения и Гродненскому РУП «Фармация», системы управления охраной труда в соответствии с СТБ 18001-2009, оснащением кабинетов охраны труда необходимыми средствами обучения, в том числе техническими;

19.12. содействием работодателей в обучении общественных инспекторов по охране труда;

19.13. реализацией в государственных организациях, подчиненных Главному управлению здравоохранения и Гродненскому РУП «Фармация», Директивы Президента Республики Беларусь от 14 июня 2007 г. № 3 «О приоритетных направлениях укрепления экономической безопасности государства»;

19.14. внесением в локальные правовые акты обязанностей работника оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья;

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

20. С целью пропаганды и активизации здорового образа жизни среди работников организаций здравоохранения Гродненской области системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь, организации активного отдыха, привлечения внимания к вопросам



развития физической культуры и спорта в трудовых коллективах, Стороны договорились:

20.1. продолжить работу по совершенствованию физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы в организациях здравоохранения Гродненской области системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь;

20.2. направлять усилия на рост числа участников спартакиад, туристических слетов, других спортивно-массовых мероприятий, проводимых в организациях здравоохранения Гродненской области системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь, а также межотраслевых спортивно-массовых мероприятий;

20.3. осуществлять направление работников организаций здравоохранения Гродненской области системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь для участия в спортивно-массовых мероприятиях в соответствии с Положением о порядке проведения на территории Республики Беларусь спортивно-массовых мероприятий, формирования состава участников спортивно-массовых мероприятий, их направления на спортивно-массовые мероприятия и материального обеспечения, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 сентября 2014 г. № 903, с предоставлением гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством о гарантиях и компенсациях при командировании работников, в том числе с сохранением среднего заработка;

20.4. предусматривать проведение смотров-конкурсов на лучшую организацию физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы;

20.5. содействовать обеспечению команд, участников спортивно-массовых мероприятий, спортивной формой и спортивным инвентарем;

20.6. поддерживать участие спортивных команд организаций здравоохранения Гродненской области системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь в международных отраслевых спортивных мероприятиях.

ГЛАВА 5 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

21. Главное управление здравоохранения и Гродненское РУП «Фармация» обязуются:

21.1. проводить работу по недопущению роста безработицы выше предельного уровня, установленного Государственной программой содействия занятости населения Республики Беларусь для области, ликвидации организаций, их перепрофилирования и реорганизации,



влекущих за собой массовые увольнения (в соответствии с критериями массового высвобождения работников, установленными законодательством Республики Беларусь);

21.2. уведомлять Областную организацию профсоюза не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации организаций, полной или частичной приостановке работы, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или изменение условий труда.

Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Областной организацией профсоюза и выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов высвобождаемых работников;

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

22. Областная организация профсоюза обязуется:

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

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

23. Стороны пришли к соглашению:

23.1. продолжить работу по обеспечению эффективного использования и развития кадрового потенциала системы здравоохранения;

23.2. систематически проводить мониторинг кадрового обеспечения здравоохранения, анализ причин текучести кадров, в том числе путем проведения анкетирования увольняющихся работников;

23.3. расторжение трудового договора с работником по инициативе нанимателя (статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, за исключением пункта 3, абзацев третьего и пятого пункта 7), производить с предварительного согласия профсоюзного комитета;

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

имеющим неполную семью (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, а также другим категориям работников, определенным коллективным договором;

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

23.5. 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, оплату производить из прибыли организации, 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;

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

23.7. заключать по окончании срока действия контракта по письменному заявлению работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины и проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок, при этом не снижать такому работнику достигнутый размер оплаты труда, в бюджетных организациях – за счет внебюджетных средств;

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



23.9. обсуждение содержания контракта (изменений и дополнений в контракт) работника – члена профсоюза производить с участием представителя профсоюзного комитета;

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

23.11. заключение (продление) контрактов с работниками:

которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);

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

23.12. заключение (продление) контрактов, с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений производственно-технологической, 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 на дневной форме обучения первое высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование – до окончания ими учреждения образования;

23.13. продление контракта с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины на срок до истечения максимального срока действия контракта (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон, с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, заключается новый контракт с их согласия на срок не менее трех лет, а с имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию – на срок пять лет (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);

23.14. продление (заключение нового) контракта с матерью (мачехой), отцом (отчимом), воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным (более

месяца) пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, усыновителем (удочерителем), опекуном ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (-щим) нарушений трудовой, производственно-технологической и исполнительской дисциплины, на максимальный срок (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);

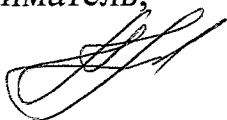
23.15. заключение контрактов с матерями (мачехами) или отцами (отчимами), усыновителями (удочерителями), опекунами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет, производить на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

23.16. заключение (продление) контрактов с работниками государственных медицинских, государственных учреждений образования, осуществляющих подготовку, повышение квалификации и (или) переподготовку специалистов с высшим или средним специальным медицинским образованием, избранными по конкурсу, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, производить не менее чем на срок их избрания по конкурсу (но не более срока, установленного законодательством Республики Беларусь);

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

23.18. не допускать увольнения работников по истечению срока действия контракта по инициативе нанимателя с инвалидами, работниками, заболевшими и 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;

23.19. 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;



23.20. признавать уважительными причинами для досрочного расторжения контракта по требованию работника:

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

выход на пенсию;

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

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

перевод (направление) мужа (жены) на работу либо для прохождения службы 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 2-х 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;

добровольное поступление на военную службу по контракту.

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

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

ГЛАВА 6 СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

24. Главное управление здравоохранения и Гродненское РУП «Фармация» обязуются:

24.1. обеспечивать выпускников государственных высших и средних медицинских и фармацевтических учебных заведений, обучающихся на



бюджетной и коммерческой основе, а также военнослужащих срочной службы, уволенных из Вооруженных сил Республики Беларусь (призванных на срочную службу после окончания названных учебных заведений и не имевших на момент призыва рабочего места), первым рабочим местом в соответствии с законодательством, независимо от места жительства;

24.2. обеспечить в установленном порядке молодым специалистам, выпускникам, направленным на работу, врачам-интернам (провизорам-интернам) компенсационные выплаты, предусмотренные статьей 96 Трудового кодекса Республики Беларусь;

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

24.4. содействовать повышению квалификации специалистов среднего звена на местных базах средних специальных учреждений образования (по потребности).

25. Областная организация профсоюза обязуется:

25.1. производить 10 (десять) единовременных поощрительных выплат за семестр студентам учреждения образования «Гродненский государственный медицинский университет», учащимся учреждений образования «Гродненский государственный медицинский колледж» и «Слонимский государственный медицинский колледж» за активное участие в жизни отраслевого профсоюза, высокие показатели в учебной, исследовательской и общественной деятельности;

25.2. осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства по реализации льгот в защите законных интересов и прав работающей молодежи, студентов и учащихся;

25.3. проводить правовое обучение обучающейся молодежи. Обеспечивать выпускников учреждений образования информационно-методическими материалами по защите их прав и гарантий.

26. Стороны пришли к соглашению:

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

26.2. руководителям организаций здравоохранения, принимая на работу студентов, учащихся, распространять на них в полной мере условия премирования и оказания материальной помощи, предусмотренные коллективным договором;



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

26.4. обеспечить денежную выплату иногородним студентам и учащимся для компенсации расходов по найму жилья при невозможности их поселения в общежития в соответствии с действующим законодательством;

26.5. освобождать от уплаты за общежитие студентов и учащихся – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, инвалидов, детей из семей погибших военнослужащих, детей из семей, приравненных к инвалидам Великой Отечественной войны I-II групп;

26.6. возмещать затраты по проезду к месту работы в сельскую местность и обратно медицинским и фармацевтическим работникам, проживающим в городах и приравненной к ним местности, а также работникам, проживающим в сельской местности и работающим в городах;

26.7. выплачивать молодым специалистам, выпускникам, направленным на работу, врачам-интернам (провизорам-интернам) ежемесячно денежные средства, не менее одной базовой величины, на частичную компенсацию расходов по проживанию на условиях найма жилья в соответствии с коллективным договором;

26.8. ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем государственных организаций здравоохранения и учреждений образования;

26.9. продолжить работу по организации жилищно-строительных потребительских кооперативов для работников учреждений образования, организаций здравоохранения, состоящих на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий;

26.10. добиваться принятия мер по обеспечению молодых специалистов благоустроенным жильем;

26.11. обеспечить контроль за использованием жилого фонда общежитий организаций и учреждений образования системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь и его санитарно-техническим состоянием;

26.12. предоставлять социальные отпуска работникам, успешно обучающимся в вечерних и заочных учреждениях образования, на период установочных занятий, сдачи зачетов и экзаменов, а в случаях предусмотренных трудовым или коллективным договором – с сохранением средней заработной платы;



26.13. проводить физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу среди учащейся и работающей молодежи, выделяя средства из профсоюзного бюджета и средства, получаемые от приносящей доходы деятельности;

26.14. применять формы наставничества в организации согласно Типовому положению о наставничестве, утвержденному постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 27 января 2011 г. № 2.

Вносить в коллективные договоры организаций положения о дополнительном стимулировании работы наставников: установление дополнительной надбавки за сложность и напряженность работы или единовременное вознаграждение, учреждение грамоты «Лучший наставник организации», продление контракта на максимальный срок, дополнительные дни отпуска и др.;

26.15. создать условия для питания обучающихся, проводить мероприятия по удешевлению стоимости питания;

26.16. отношения между медицинским учреждением образования и обучающимися, касающиеся социально-экономических прав обучающихся, определяются соглашением между медицинским учреждением образования и профсоюзной организацией обучающихся;

26.17. локальные правовые акты по вопросам организации образовательного процесса, социальной защиты и другим вопросам, касающимся обучающихся, их социально-экономических прав, в том числе правила внутреннего трудового распорядка учреждений образования и общежитий, принимать в учреждении образования по согласованию с профсоюзным комитетом обучающихся;

26.18. председатели профсоюзных комитетов обучающихся включаются в состав ректоратов, советов медицинских учреждений образования, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам учебного процесса и жизнедеятельности обучающихся;

26.19. решение вопросов обучения по индивидуальным учебным планам в пределах содержания образовательных программ, осуществляется в порядке, определенном законодательством Республики Беларусь, с учетом мнения профсоюзного комитета обучающихся;

26.20. ведение учета нуждающихся в оздоровлении и (или) санаторно-курортном лечении и распределение путевок осуществляется с участием профсоюзного комитета обучающихся;

26.21. оплата услуг, в том числе коммунальных платежей, по содержанию помещений профсоюзных комитетов обучающихся производится за счет средств, полученных медицинским учреждением



образования от внебюджетной деятельности и иных источников, приносящих доход;

26.22. добиваться на основании пункта 26 Положения о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, получивших послевузовское, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22 июня 2011 г. № 821 перед местными исполнительными и распорядительными органами принятия решений по установлению денежной помощи и выделении средств для частичной компенсации расходов за наем жилья выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, а также врачам-интернам и провизорам-интернам;

26.23. добиваться перед местными исполнительными и распорядительными органами предоставления материальной поддержки выпускникам государственных учреждений образования, осуществляющих подготовку специалистов с высшим медицинским, фармацевтическим образованием, завершивших обучение с отличием и присвоением квалификации специалиста с высшим образованием и работающих по распределению в бюджетных организациях в первые пять лет работы;

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

ГЛАВА 7

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

27. Главное управление здравоохранения и Гродненское РУП «Фармация» обязуются:

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

27.2. сохранять гарантии, предусмотренные для работников организации коллективными договорами, освобожденным от основной



работы профсоюзным работникам, избранным на выборные должности профсоюзного органа в организации;

27.3. обеспечивать безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» одновременно с выплатой заработной платы, в том числе по кредитам банка, полученным на ее выплату;

27.4. производить дополнительное материальное стимулирование не освобожденным от работы председателям первичных профсоюзных организаций за содействие в вопросах охраны труда, обеспечение дисциплины и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе путем:

установления дополнительной надбавки за сложность и напряженность работы в размере не менее 10 процентов оклада или дополнительного премирования для работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями;

установления за счет средств нанимателя ежемесячной доплаты в размере не менее 10 процентов тарифной ставки (оклада) по основной работе в иных организациях, кроме бюджетных организаций.

28. Областная организация профсоюза обязуется:

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

28.2. своевременно выполнять обязательства, предусмотренные в Положении об оказании материальной помощи членам профсоюза, утвержденном постановлением XIV Пленума областного комитета Гродненской областной организации Белорусского профсоюза работников здравоохранения от 27 ноября 2019 г. № 4 «Об утверждении Положения об оказании материальной помощи членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета Гродненской областной организации Белорусского профсоюза работников здравоохранения»;

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

29. Стороны пришли к соглашению:



29.1. представлять первичной профсоюзной организации, по ее запросу, информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и реализации прав по защите трудовых и социально-экономических интересов членов профсоюза. Создавать в организациях условия для информирования коллективов о практической деятельности профсоюза;

29.2. включать председателя профсоюзной организации в состав руководящих органов и формирований организации;

29.3. премировать профсоюзный актив в порядке и на условиях, установленных Положением для соответствующих руководителей, работников из бюджетных средств и средств, получаемых от приносящей доходы деятельности;

29.4. сохранять средний заработок работникам, участвующим в культурно-массовых, спортивных мероприятиях, а также рекомендовать увеличение размера премий участникам вышеназванных мероприятий по сравнению с другими работниками;

29.5. 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;

29.6. сохранять средний заработок участвующим в коллективных переговорах на весь период переговоров;

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



полномочий в профсоюзном органе, но не менее срока, установленного законодательством Республики Беларусь;

29.8. предоставлять в установленном порядке на основании коллективных договоров, действующих в организациях, в безвозмездное пользование первичным профсоюзным организациям 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 и на условиях соглашений;

29.9. отчислять нанимателями денежные средства профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально-значимых целей жизни в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы, для бюджетных организаций – не менее 0,15 процента внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации;

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

29.11. сохранять гарантии, предусмотренные для работников организации коллективными договорами, освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным на выборные должности профсоюзного органа в организации;

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

ГЛАВА 8 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

30. Соглашение заключено на три года, вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового Соглашения, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.



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

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

31. Каждая из сторон, подписавших Соглашение, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

32. Стороны обеспечивают взаимное предоставление необходимой информации для изучения хода выполнения обязательств Соглашения.

33. Коллективные договоры могут включать дополнительные и более высокие по сравнению с настоящим Соглашением социальные нормы и гарантии в отношении членов профсоюза за счет средств, получаемых от внебюджетной деятельности, местных бюджетов и других источников, не запрещенных законодательством Республики Беларусь.

34. Коллективный договор распространяется на нанимателя и работников, от имени которых он заключен.

Положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации.

Иные положения коллективного договора, установленные сверх законодательства (улучшающие положение работников в сравнении с действующим законодательством), применяются только в отношении членов профсоюза, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором.

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

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



36. Итоги выполнения Соглашения, коллективных договоров подводятся два раза в год на совместных заседаниях сторон, их подписавших.

37. Соглашение в установленном законодательством порядке распространяется на другие организации, независимо от подчиненности, работники которых являются членами Белорусского профессионального союза работников здравоохранения.

38. Лица, виновные в невыполнении Соглашения, коллективных договоров, несут ответственность в соответствии с законодательством.

39. Регистрацию Соглашения осуществляет Областная организация профсоюза в месячный срок после подписания его Сторонами.

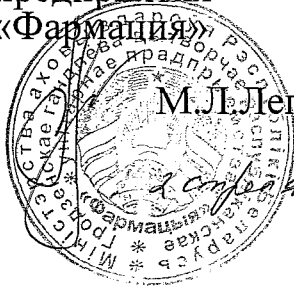
Первый заместитель
начальника главного
управления
здравоохранения
Гродненского
областного
исполнительного
комитета



Н.Е. Антонович

2 сентября 2021

Заместитель
генерального
директора – начальник
отдела лекарственного
обеспечения и
конкурсных закупок
Гродненского торгово-
производственного
республиканского
унитарного
предприятия



М.Л. Лепешко

2 сентября 2021

Председатель
Гродненской
областной
организации
Белорусского
профессионального
союза работников
здравоохранения



В.Р. Голяк

2 сентября 2021