

Управление
здравоохранения
Гродненского
областного
исполнительного
комитета

Гродненское торгово-
производственное
республиканское
унитарное предприятие
«Фармация»

Гродненская
областная организация
Белорусского
профессионального
союза работников
здравоохранения

РЕШЕНИЕ

30.03 2015

№ 272 / 84 / 93

г. Гродно

О заключении Соглашения между управлением здравоохранения Гродненского областного исполнительного комитета, Гродненским торгово-производственным республиканским унитарным предприятием «Фармация» и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников здравоохранения на 2015-2018 годы

Управление здравоохранения Гродненского областного исполнительного комитета, Гродненское торгово-производственное республиканское унитарное предприятие «Фармация» и президиум областного комитета Гродненской областной организации Белорусского профессионального союза работников здравоохранения РЕШИЛИ:

1. Заключить Соглашение между управлением здравоохранения Гродненского областного исполнительного комитета, Гродненским торгово-производственным республиканским унитарным предприятием «Фармация» и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников здравоохранения на 2015-2018 годы и поручить подписать его руководителям названных организаций.

2. Гродненской областной организации Белорусского профессионального союза работников здравоохранения зарегистрировать Соглашение в комитете по труду, занятости и социальной защите Гродненского областного исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами.

Начальник
управления
здравоохранения
Гродненского
областного
исполнительного
комитета


А.А.Стрижак

Генеральный директор
Гродненского торгово-
производственного
республиканского
унитарного предприятия
«Фармация»


А.И.Щука

Председатель
Гродненской
областной организации
Белорусского
профессионального
союза работников
здравоохранения


В.Р.Голяк



СОГЛАШЕНИЕ

между управлением здравоохранения Гродненского областного исполнительного комитета, Гродненским торгово-производственным республиканским унитарным предприятием «Фармация» и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников здравоохранения на 2015-2018 годы

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 2014-2015 годы (далее – Генеральное Соглашение), Соглашением между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения на 2014-2015 годы (далее – Тарифное Соглашение), Соглашением между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов на 2012-2015 годы (далее – Местное соглашение) заключили настоящее Соглашение на 2015-2018 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 профессионального союза работников здравоохранения (далее – Областная организация профсоюза).

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

4. Соглашение распространяется на всех нанимателей и работников отрасли – членов Белорусского профессионального союза 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. Управление здравоохранения Гродненского областного исполнительного комитета (далее – Управление здравоохранения) и Гродненское торгово-производственное республиканское унитарное предприятие «Фармация» (далее – 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 учреждений 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. применять для оплаты труда работников организаций независимо от формы собственности тарифную ставку первого разряда не ниже уровня тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями;

8.7. направлять в установленном порядке внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации на дополнительные выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам бюджетной организации, иным лицам, определяемым на основании коллективного договора и иных локальных нормативных правовых актов;

8.8. премирование и установление надбавок стимулирующего характера руководителей государственных организаций, подчиненных Управлению здравоохранения, осуществлять в соответствии с Положениями, разработанными Управлением здравоохранения и согласованными с Областной организацией профсоюза;

8.9. в случаях 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 бюджетных организаций производить в

размере 100 процентов тарифной ставки (оклада) за весь период остановки производства в порядке, определяемом коллективным договором;

8.10. предоставлять работникам бюджетных организаций с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (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 медицинским заключением;

8.11. 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;

8.12. 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;

8.13. высвободившиеся средства в результате оптимизации численности работников, а также экономию иных расходов, предусмотренной в установленном порядке по бюджетным сметам направлять на премирование 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 Управление здравоохранения и РУП «Фармация»;

9.2. оперативно доводить до сведения первичных организаций профсоюза 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 надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, оказания материальной помощи, премирования за счет бюджетных средств 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 производить регулярно, в дни, определенные в коллективном договоре (контракте), но не реже двух раз в месяц и не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным;

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 размера минимальной заработной платы»;

10.5. порядок и условия премирования работников, выплаты надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи за счет бюджетных и внебюджетных средств определяются положениями, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора;

10.6. выплата материальной помощи руководителям государственных организаций, предусмотренная коллективным договором, осуществляется при наличии согласования с вышестоящим

органом управления, если иное не установлено законодательством Республики Беларусь;

10.7. повышать тарифную ставку (оклад) работников не менее 1 процента и предоставлять им дополнительный поощрительный отпуск не менее 1 календарного дня при применении контрактной формы найма в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»;

10.8. засчитывать в стаж работы по специальности период работы в коммерческих организациях, независимо от форм собственности или их структурных подразделениях, 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 и социальной защиты Республики Беларусь от 12 января 2000 г. № 4 «Об утверждении Положения о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок и окладов работников организаций, финансируемых из бюджета, за стаж работы по специальности (в отрасли)» в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 июня 2004 г. № 70;

10.9. работникам организаций, перешедшим на бригадную форму организации труда, оплату производить с учетом коэффициента трудового участия и в соответствии с договором о бригадной форме организации труда, согласно части третьей статьи 63 Трудового кодекса Республики Беларусь;

10.10. в пределах фонда заработной платы:

повышать тарифные оклады руководителей, специалистов и служащих в размерах до 7 процентов, согласно коллективным договорам;

устанавливать доплаты работникам, непосредственно обслуживающим население (согласно утвержденному Перечню), для которых по решению нанимателя, согласованному с профсоюзным комитетом, вводится рабочий день с разделением на отдельные части с перерывом, превышающим 2 часа работы в размере до 50 процентов тарифной ставки I разряда за фактически отработанное время в эти дни на месяц;

устанавливать дифференцированные надбавки к тарифным ставкам за профессиональное мастерство для рабочих 3-8 разрядов в размерах 12-32 процентов соответствующей тарифной ставки;

10.11. применять коэффициенты (1,2; 1,1) повышения тарифных ставок заработной платы рабочих по технологическим видам работ согласно таблице 6 приложения 24 к постановлению 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»;

10.12. конкретные размеры повышений тарифных окладов (ставок) по категориям работников организаций, структурных подразделений, работа в которых связана с особым характером труда, определяются в коллективном договоре;

10.13. устанавливать доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест в зависимости от класса и степени условий труда в размерах 0,10-0,31 процента тарифной ставки I разряда, установленной в организации, за каждый час работы в этих условиях за счет средств, предусмотренных на эти цели в смете расходов в соответствии с законодательством;

10.14. в зависимости от условий труда устанавливать работникам доплаты за каждый час работы в ночное время или за все часы работы в ночную смену при сменном режиме работы. 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 часов до 6 часов);

10.15. в организациях с небольшим количеством автомобилей (до 15), где нет необходимости содержать специальный штат ремонтных и обслуживающих рабочих, и водители полностью осуществляют работы по ремонту и техническому обслуживанию автомобилей в свое рабочее время, оплата их труда за время выполнения этих работ производится по установленным для них, как водителей, условиям с выплатой надбавки за классность, доплатой водителям автомобилей «скорая медицинская помощь», «медицинская помощь» (приложение 1 к постановлению 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» в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 18 декабря 2002 г. № 157);

10.16. за счет средств, получаемых от приносящей доходы деятельности, или в пределах фонда заработной платы предусматривать санитаркам и рабочим организаций здравоохранения, расположенных в

сельской местности, доплаты на время отопительного сезона до 50 процентов ставки (при наличии печного отопления);

10.17. 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;

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

10.19. предусмотреть в коллективных договорах единовременную материальную помощь работникам на оздоровление при предоставлении им трудового отпуска;

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

10.21. 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».

ГЛАВА 3 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

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.

12. 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. в установленном порядке принимает меры направленные на выделение средств из местных бюджетов для повышения тарифных ставок (окладов), предоставления дополнительного поощрительного отпуска при заключении, продлении контрактов с работниками бюджетной сферы в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

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 управления здравоохранения облисполкома, 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. осуществлять 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 обучение руководителей организаций системы здравоохранения Гродненской области, должностных лиц соответствующих служб, профсоюзных кадров и актива по экономическим, правовым вопросам, вопросам охраны труда;

14.5. обеспечивать участие сторон в 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 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 нормативные 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:

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

15.2. направлять материальную помощь в первую очередь на поддержку малообеспеченных работников, добросовестно работающих и не допускающих нарушений трудовой 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. оказывать материальную помощь 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 матерям, не состоящим в браке, разведенным женщинам, 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;

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 коллективными договорами;

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

15.18. предоставлять ежемесячно один дополнительный свободный от работы день, добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой дисциплины, 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. для обеспечения защиты прав и социально-экономических интересов обучающихся (студентов, учащихся) заключать соглашения между ректором (директором) и профсоюзными комитетами обучающихся и считать их приложениями к коллективному договору;

15.20. работникам, имеющим продолжительный стаж работы в одной организации (не менее 5 лет), наниматель может устанавливать дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы до 3 календарных дней (статья 159 Трудового кодекса Республики Беларусь);

15.21. производить компенсацию расходов (оказание материальной помощи) работникам на удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря из фонда материальной помощи согласно коллективным договорам, внебюджетных средств и прибыли, остающейся

в распоряжении организаций, – 50 процентов и профсоюзного бюджета – 50 процентов.

ГЛАВА 4 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

16. Управление здравоохранения и 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», 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. ежегодно подводить итоги областного смотра-конкурса на лучшую организацию общественного контроля по охране труда, анализировать работу профсоюзных комитетов по ежеквартальному подведению промежуточных итогов смотра-конкурса;

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 пришли к соглашению:

18.1. проводить совместную работу, направленную на реализацию Закона Республики Беларусь «Об охране труда», государственной политики в области охраны труда и экологической безопасности, областной целевой программы по улучшению условий и охраны труда.

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

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 оклад 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 пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 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 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;

18.4. 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 условий 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»;

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

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 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 законченными 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. предусматривать в коллективных договорах:

стимулирование 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;

меры морального и материального поощрения общественных инспекторов по охране труда за выполнение общественной работы по

осуществлению контроля за соблюдением законодательства об охране труда;

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 двух третей установленной тарифной 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;

18.14. обеспечить первоочередное предоставление бесплатной медицинской помощи в государственных организациях здравоохранения работникам здравоохранения и РУП «Фармация» (в том числе бывшим работникам здравоохранения, вышедшим на пенсию) в рамках минимальных государственных социальных стандартов;

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.

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 законодательством (Закон 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, в том числе оказанием материальной помощи на его удешевление;

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, потерявшему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, – в размере одной среднемесячной заработной платы работника за каждый процент потери трудоспособности, рассчитанной за год до даты получения травмы или установления профессиональных заболеваний.

Данные выплаты производятся, если вина нанимателя доказана в установленном порядке.

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

несчастливого 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 нанимателя за вред причиненный жизни и здоровью работников;

19.7. выполнением рекомендаций 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;

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 Управлению здравоохранения и РУП «Фармация», системы управления охраной труда в соответствии с СТБ 18001-2009, оснащением кабинетов охраны труда необходимыми средствами обучения, в т.ч. техническими;

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

19.13. реализацией в государственных организациях, подчиненных Управлению здравоохранения и РУП «Фармация», Директивы Президента Республики Беларусь от 14 июня 2007 г. № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства»;

19.14. внесением в локальные нормативные документы 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.

ГЛАВА 5 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

20. Управление здравоохранения и РУП «Фармация» обязуются:

20.1. 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);

20.2. 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. Областная организация профсоюза обязуется:

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

21.2. 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.

22. Стороны пришли к соглашению:

22.1. продолжить работу по обеспечению выполнения Отраслевой комплексной программы «Кадры 2011-2015»;

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

22.3. расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза 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 профсоюзного комитета, а по основанию, предусмотренному подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» уведомления профсоюзного комитета;

22.4. при сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса Республики Беларусь, статье 24 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» и других законодательных актах) отдается работникам, являющимся единственными кормильцами в семье, семейным при наличии 2-х и более иждивенцев, получившим увечье или профзаболевание в организации, имеющим непрерывный стаж работы (не менее 5 лет), достигшим предпенсионного возраста (женщины – 52 года, мужчины – 57 лет), а также другим категориям работников, определенным в коллективных договорах;

22.5. в период предупреждения работника о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, истечением срока действия контракта и отказом нанимателя продлить трудовые отношения, предоставлять работнику один свободный день в неделю с сохранением заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей за исключением работников, с которыми не продлеваются контракты по причине нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;

22.6. 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;

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

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

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

22.10. не переводить на контрактную форму найма работников, получивших профессиональное заболевание ли трудовое увечье на производстве, беременных женщин, одиноких матерей, 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;

22.11. заключение (продление) контрактов с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста;

22.12. заключение контрактов, с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, добросовестно работающими и 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 на дневной форме обучения первое высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование – до окончания ими учреждения образования;

22.13. продление (заключение нового) контракта с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и

исполнительской дисциплины, если они письменным заявлением выразили свое согласие на продление трудовых отношений, на срок не менее трех лет, а имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию – на срок пять лет (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);

22.14. продление (заключение нового) контракта с матерью (отцом, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или двоих и более в возрасте до 16 лет, добросовестно работающими и не допускающими 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);

22.15. заключение контрактов с матерями (отцами, 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);

22.16. 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;

22.17. 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;

22.18. 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;

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

состояние здоровья, наличие инвалидности, препятствующих продолжению работы;

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;

перевод (направление) мужа (жены) на работу либо для прохождения службы в другую местность, за исключением молодых специалистов или выпускников, направленных на работу.

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

ГЛАВА 6 СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

23. Управление здравоохранения и РУП «Фармация» обязуются:

23.1. 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;

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

23.3. 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»;

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

24. Областная организация профсоюза обязуется:

24.1. производить 10 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;

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

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

25. Стороны пришли к соглашению:

25.1. 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;

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

25.3. для обеспечения социальной поддержки молодых специалистов, а также выпускников, направленных на работу устанавливать им надбавки стимулирующего характера в размере 10 процентов оклада, а закончившим учебное заведение с отличием – 30 процентов за счет 10-процентного планового фонда заработной платы.

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

25.5. 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;

25.6. 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;

25.7. 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;

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

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

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

25.11. 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;

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

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

25.14. вносить в коллективные договоры организаций положения о дополнительном стимулировании работы наставников: установление доплаты или единовременное вознаграждение, учреждение грамоты «Лучший наставник организации», продление контракта на максимальный срок, дополнительные дни отпуска и др.;

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

25.16. локальные нормативные 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.

ГЛАВА 7

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

26. Управление здравоохранения и РУП «Фармация» обязуются:

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

26.2. сохранять льготы и гарантии, предусмотренные коллективными договорами для работников данной организации, за освобожденными профсоюзными работниками профсоюзных органов;

26.3. 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. Областная организация профсоюза обязуется:

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

27.2. своевременно выполнять обязательства, предусмотренные в Положении об оказании материальной помощи членам профсоюза, утвержденном постановлением IV Пленума Областной организации профсоюза от 22 февраля 2012 г. № 3 «Об утверждении Положения об оказании материальной помощи членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета Гродненской областной организации Белорусского профсоюза работников здравоохранения».

28. Стороны пришли к соглашению:

28.1. 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;

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

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

28.4. сохранять среднемесячную заработную плату работникам, участвующим в культурно-массовых, спортивных мероприятиях, а также рекомендовать увеличение размера премий участникам вышеназванных мероприятий по сравнению с другими работниками;

28.5. предоставлять возможность не освобожденным от основной работы членам профсоюзных органов, общественным инспекторам по

охране труда, профсоюзным представителям, членам комиссий 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, проводимых профсоюзом, с сохранением среднего заработка;

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

28.7. 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, 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. При переводе таких работников на контрактную форму найма, контракт с ними заключать на срок их полномочий в профсоюзном органе, но не менее срока, установленного законодательством Республики Беларусь;

28.8. предоставлять в установленном порядке на основании коллективных договоров, действующих в организациях, в безвозмездное пользование профсоюзным органам помещения, оборудование, транспортные средства, средства связи, а также создавать иные условия в соответствии с Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 года «О профессиональных союзах»;

28.9. 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.

ГЛАВА 8 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

31. Изменения и дополнения в Соглашение вносятся с согласия Сторон. Письменное предложение одной из Сторон о внесении изменений и дополнений в Соглашение изучаются другой Стороной в двухнедельный срок. Предложения Сторон рассматриваются на заседании комиссии и оформляются протоколом.

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

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

34. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет.

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

Начальник
управления
здравоохранения
Гродненского
областного
исполнительного
комитета



А.А.Стрижак

30.03.2015

Генеральный директор
Гродненского торгово-
производственного
республиканского
унитарного предприятия
«Фармация»



А.И.Шука

30.03.2015

Председатель
Гродненской
областной организации
Белорусского
профессионального
союза работников
здравоохранения



В.Р.Голяк

30.03.2015