

Государственное учреждение здравоохранения
«Городская поликлиника № 4 г. Гродно»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Принят на профсоюзной
конференции
20 сентября 2022 года

г. Гродно, 2022

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем Договор) заключен между работниками государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника № 4 г. Гродно» (в дальнейшем Городская поликлиника №4 г. Гродно), от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника № 4 г. Гродно» (в дальнейшем профсоюзный комитет), в лице председателя профсоюзного комитета Нефёдовой Людмилы Ивановны и государственным учреждением здравоохранения «Городская поликлиника № 4 г. Гродно» (в дальнейшем Наниматель), в лице главного врача Кучук Ларисы Ивановны.

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

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, продуктивной занятости работников, уровня их оплаты труда, соответствующего текущему уровню цен и стоимости жизни, безопасных условий труда, эффективной работы организации, (предприятия, учреждения) (в дальнейшем - организации), регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

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

5. Наниматель обязуется содействовать сохранению действующей профсоюзной организации при реорганизации, смене формы собственности организации.

6. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2021 – 2024 годы, Соглашения между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения на 2021 – 2024 годы (далее – Тарифное соглашение), местных соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Стороны).

Стороны признают, что обязательства и гарантии, включенные в Тарифное соглашение, являются минимальными и не могут быть

изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

7. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с 20 сентября 2022 г. и действует до заключения нового Договора, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

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

8. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, аналогичном порядку принятия Договора (статья 365 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

10. 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. При этом от работников не требуется соответствующее заявление.

Положения Договора, предусматривающие дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии, компенсации, выплаты социального характера (приложение 16), распространяются на работников – членов Белорусского профсоюза работников здравоохранения.

На работников, вступивших в профсоюз после подписания Договора, его положения распространяются в полном объеме со дня вступления в профсоюз.

Распространение положений Договора на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых и др.) производится со дня вступления их в профсоюз, при условии, если они выразят свое согласие на распространение на них Договора в письменной форме.

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

11. Стороны обязуются:

11.1. при заключении и исполнении Договора руководствоваться принципами социального партнерства:

равноправия Сторон;

соблюдения норм законодательства;

полномочности принятия обязательств;

добровольности принятия обязательств;

учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств; обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности; взаимного информирования Сторон об изменении ситуации;

11.2.создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля его, утвержденную приказом руководителя и согласованную с профсоюзным комитетом,

11.3.в одностороннем порядке не прекращать коллективные переговоры;

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

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

11.6.локальные правовые акты по вопросам охраны труда. трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников отрасли принимаются Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом организации.

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

13.Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя (статья 370 Трудового кодекса Республики Беларусь).

14.Проводить предварительное обсуждение предложений по подготовке проектов локальных правовых актов по вопросам социально-экономической политики, трудовых отношений и социального партнерства.

15.Содействовать сохранению действующей профсоюзной организации при реорганизации, смене формы собственности организации.

ГЛАВА 2

ОПЛАТА ТРУДА И ЕЁ РЕГУЛИРОВАНИЕ

16. Наниматель обязуется:

16.1. все вопросы установления и изменения размеров оплаты труда, материального стимулирования, выплаты вознаграждений, материальной помощи, установления стимулирующих и компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление, премирования, как за счет бюджета, так и за счет средств, полученных от приносящей доходности решать по согласованию с профсоюзным комитетом;

16.2. выплату заработной платы, работающим на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок или по контракту производить 2 раза в месяц в следующие сроки: за первую половину текущего месяца – 25 числа; окончательный расчет за предыдущий месяц – 10 числа. Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, то выдача ее производится накануне;

16.3. выдавать каждому работнику расчетный листок не позднее, чем за 2 дня до выплаты заработной платы с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате;

16.4. индексацию заработной платы в связи с инфляцией, а также при несвоевременной ее выплате осуществлять в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством (статья 58 ТК);

16.5. выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее, чем за два дня до начала отпуска (статья 176 ТК) при своевременном (за две недели) предоставлении заявления;

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

16.7. составлять список окладов работников организации в соответствии с действующими условиями оплаты труда работников здравоохранения;

16.8. устанавливать тарифные разряды по должностям руководителей, специалистов и служащих, а также профессиям рабочих в соответствии с тарифной сеткой утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2019 №138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», и условиями оплаты труда установленными Министерством труда и социальной защиты, здравоохранения Республики Беларусь (приложение №1);

16.9.оклады работников рассчитывать путем умножения базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь, на коэффициенты тарифных разрядов тарифной сетки (кратные размеры базовой ставки).

Часовые оклады определять путем деления оклада, установленного в соответствии с частью первой настоящего пункта, на расчетную норму рабочего времени конкретного месяца;

16.10.в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» работникам выплачивать надбавку за стаж работы в бюджетных организациях в следующих размерах от базовой ставки при стаже работы:

до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

от 15 лет и выше – 30 процентов.

Исчисление стажа работы, учитываемого при выплате надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, рассчитывается за период с даты образования Республики Беларусь (с 19.09.1991 года) согласно абзацу 4 пункта 7 Указа №27.

Надбавки за стаж работы устанавливать работникам по основной должности, занятым оказанием медицинской помощи сверх установленной для них продолжительности рабочего времени, работающим по совместительству с учетом объема их работы.

Исчисление стажа работы в бюджетных организациях производить в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 года №13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»;

16.11.устанавливать надбавку в размере не менее 15 процентов оклада и предоставляется дополнительный поощрительный отпуск не менее одного календарного дня с сохранением среднего заработка при заключении (продлении) контракта в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса Республики Беларусь;

16.12.в зависимости от условий труда работникам устанавливать следующие доплаты:

- за каждый час работы во вредных и (или) опасных условиях труда, определяемых по результатам аттестации рабочих мест, в соответствии со статьей 62 ТК, в размерах от 0,03 до 0,07 базовой ставки (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 30.04.2019 №269). Перечень рабочих мест (должностей, профессий), по которым устанавливается доплата и ее конкретные размеры определены в приложении №2;

- за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни в соответствии с частью второй статьи 69 ТК, в размере часового оклада работника (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 16.07.2014 в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь от 30.04.№269);

- за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов), в соответствии со статьей 70 ТК, в размерах согласно постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 №13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций». Перечень структурных подразделений и должностей, конкретные размеры доплат установлены в приложении №3.

Доплаты за совмещение должностей, служащих (профессий рабочих), расширение зон обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией, устанавливаются в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по должности служащего (профессии рабочего), по которой производится совмещение, расширение зон обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности. Конкретный размер доплаты устанавливается нанимателем.

Доплаты, предусмотренные частью второй настоящего пункта, не устанавливаются в случаях, когда работа по другой должности служащего (профессии рабочего) предусмотрена трудовым договором (контрактом) должностной (рабочей) инструкцией. (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

16.13.в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 25 сентября 2013 г. №441 «О некоторых вопросах профессионального пенсионного страхования» (далее – Указ) работникам, подлежащим профессиональному пенсионному страхованию, у которых стаж работы до 1 января 2009 г. составляет менее половины требуемого для назначения пенсии по возрасту за работу с особыми условиями труда или пенсии за выслугу лет в соответствии со статьями 12,13,15,47-49,49² Закона Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении», по их выбору предоставляется право на профессиональное пенсионное страхование либо на ежемесячную доплату к заработной плате в размере, определяемом работодателем, но не менее суммы взносов на профессиональное пенсионное страхование работника, причитающихся к

уплате в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь в соответствии с законодательством.

Ежемесячная доплата к заработной плате осуществляется работодателем на основании письменного заявления работника.

Учитывая, что ежемесячная доплата носит характер компенсаций взамен суммы взноса на профессиональной пенсионное страхование, то при исчислении среднего заработка, сохраняемого во всех случаях, предусмотренных законодательством она не должна учитываться.

16.14. Устанавливается базовая доплата работникам.

Размер базовой доплаты определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленной в Республике Беларусь, и суммой размеров оклада, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за работу по контракту работника.

Базовая доплата производится с учетом фактически отработанного времени по основной должности служащего (профессии рабочего). При определении размера базовой доплаты учитываются фактически начисленные работнику за отработанное время размеры оклада, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за работу по контракту, а размер минимальной заработной платы определяется пропорционально отработанному времени, за которое начислены оклад, надбавка за стаж работы в бюджетных организациях, надбавка за работу по контракту.

При изменении размера минимальной заработной платы, размеров оклада, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за работу по контракту размер базовой доплаты подлежит пересчету.

Выплата работнику базовой доплаты не исключает установление ему иных стимулирующих и компенсирующих выплат.

17. Стимулирующие выплаты устанавливать в процентах от оклада работника, в соответствии с постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 №52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельности»:

17.1. за специфику работы в сфере здравоохранения:

17.1.1. медицинским работникам (включая руководителей), устанавливать в зависимости от квалификационной категории:
не имеющим квалификационной категории – 5 процентов;
имеющим вторую квалификационную категорию – 15 процентов;
имеющим первую квалификационную категорию – 20 процентов;
имеющим высшую квалификационную категорию – 30 процентов;

17.1.2.врачам общей практики, врачам–терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым – 110 процентов;

17.1.3.врачам-специалистам, за исключением (врачей общей практики врачей терапевтов участковых и врачей педиатров участковых) – 50 процентов;

17.1.4.медицинским сестрам общей практики, медицинским сестрам участковым, медицинским братьям общей практики, медицинским братьям участковым, помощникам врача по амбулаторно-поликлинической помощи, фельдшерам, медицинским работникам со средним специальным образованием фельдшерско-акушерских пунктов, в том числе принятых на должность с применением производного наименования «старший» - 90 процентов;

17.1.5.медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием, за исключением, указанных в пункте 17.1.4.– 50 процентов;

17.1.6.врачам-специалистам хирургического профиля специальности (врач-акушер-гинеколог, врач-оториноларинголог, врач-офтальмолог, врач-уролог, врач-хирург, врач-эндоскопист), оказывающие медицинскую помощь в амбулаторных условиях – 25 процентов;

17.1.7.врачам – интернам – 25 процентов;

17.2.Надбавка молодым специалистам, молодым рабочим (служащим) устанавливается:

выпускникам, получившим высшее, среднее специальное, профессионально-техническое образование (за исключением поименованных в абзаце третьем настоящего подпункта), место работы которым предоставлено путем распределения (перераспределения), направления (последующего направления) на работу в бюджетные организации, – в размере 20 процентов оклада;

выпускникам, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающим по направлению (последующему направлению), распределению (перераспределению) учреждений образования (после прохождения интернатуры) в бюджетных организациях, – в размере 30 процентов оклада;

выпускникам, получившим высшее образование, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи, – в размере 50 процентов оклада.

Под молодыми специалистами понимаются выпускники, получившие образование в дневной форме получения образования за счет средств бюджета или собственных средств, работающие по распределению (перераспределению), направлению на работу в течение срока обязательной работы.

17.3.надбавку за особенности профессиональной деятельности устанавливать в соответствии с постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 №53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах бюджетных организаций» в процентах от оклада работника. Перечень должностей, конкретный размер и порядок ее выплаты установлен в приложении №4;

17.4.надбавку за обеспечение показателей деятельности учреждения устанавливать главному врачу ГУЗ «Городская поликлиника №4 г. Гродно» органом, уполномоченным заключать с ним контракт, в размере до 200 процентов оклада;

17.5.надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается работникам учреждения в зависимости от их личного вклада в повышение эффективности деятельности учреждения.

Надбавка за сложность и напряженность работы, конкретный размер и порядок ее выплаты определяются в соответствии с Положением об установлении надбавки за сложность и напряженность работы работникам учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №4 г. Гродно» (Приложение № 5);

17.6.стимулирующие и компенсирующие выплаты устанавливаются работникам как по основной должности, так и по должности, занимающей работником на условиях совместительства, а также при работе сверх установленной продолжительности рабочего времени;

17.7.компенсирующие выплаты (доплаты) осуществляются в соответствии с постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 №52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельности» и постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 №53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах бюджетных организаций»;

17.8.работникам, являющимся руководителями структурных подразделений, устанавливаются доплаты за реализацию организационно – распорядительных функций в следующих размерах от базовой ставки:

17.8.1.врачам – специалистам с числом должностей врачей – специалистов в структурном подразделении:

- до 2,75 включительно – 20 процентов;
- от 3 до 5,75 включительно – 25 процентов;
- от 6 до 11,75 включительно – 30 процентов;
- от 12 и выше – 35 процентов;

17.8.2.врачам – специалистам, являющимся руководителями

базы интернатуры:

при численности врачей – интернов
от 11 до 20 человек включительно – 75 процентов,
от 21 до 30 человек включительно – 85 процентов,
от 31 до 40 человек включительно 115 процентов,
свыше 40 человек – 130 процентов;
при численности врачей – интернов
до 4 человек включительно – 45 процентов,
от 5 до 7 человек включительно – 85 процентов,
от 8 до 10 человек включительно – 130 процентов.

17.8.3. медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием, являющимися руководителями фельдшерско-акушерских пунктов – 45 процентов;

17.8.4. медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием, принятым на должности с применением производного наименования (старший) – 15 процентов.

17.8.5. доплата за работу в сельской местности устанавливается руководителям и специалистам, место постоянной работы которых расположено в сельской местности, в размере 20 процентов базовой ставки;

17.8.6. доплата за особый характер труда устанавливается работникам структурных и обособленных подразделений кабинетов, лабораторий в процентах от базовой ставки. Перечень должностей, которым устанавливается доплата за особый характер труда и ее размеры определены в приложении №7;

17.9. за работу в сфере здравоохранения:

17.9.1. врачам общей практики, врачам-педиатрам участковым - 135 процентов оклада;

17.9.2. медицинским сестрам участковым, медицинским братьям участковым, помощникам врача по амбулаторно-поликлинической помощи территориальных участков, медицинским сестрам общей практики, медицинским братьям общей практики, фельдшерам, медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием фельдшерско-акушерских пунктов, в том числе принятым на должность служащего с применением производного наименования «старший», - 50 процентов оклада;

17.9.3. медицинским работникам, за исключением указанных в подпунктах 17.9.1 и 17.9.2 настоящего пункта:

врачам-специалистам - 85 процентов оклада;

медицинским работникам со средним медицинским образованием - 35 процентов оклада;

17.9.4.надбавка за работу в сфере здравоохранения устанавливается работникам, как по основной должности, так и работающим сверхустановленной продолжительности рабочего времени, работающим по совместительству.

18.Работникам, которым установлена доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, доплата за особый характер труда не устанавливается. Доплаты за особый характер труда, устанавливаются работнику по нескольким основаниям, суммируются.

19.Доплата за особый характер труда устанавливается работникам, как по основной должности, так и по должности, занимаемой работником на условиях совместительства, а также при работе сверх установленной продолжительности рабочего времени.

20.Доплата за выполнение функции главного специалиста работникам, назначенным главным управлением здравоохранения Гродненского областного исполнительного комитета устанавливается в размере 30 процентов базовой ставки.

21.Премирование осуществляется в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 22.12.2020 №482 «Об изменениях Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»». На выплату премии направляются средства, предусмотренные бюджетными ассигнованиями в размере 20 процентов от суммы оклада работников, также неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда. (Приложение 10).

На премирование направляются средства, предусмотренные в бюджете, а также средства части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации в размере 20 процентов от суммы окладов работников (приложение 11).

22.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 2006г. №18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях».

23.Обеспечивать реализацию непрерывного повышения квалификации кадров, заключающегося в периодическом прохождении работником обучения, предусматривая на эти цели финансовые средства в соответствии с коллективным договором, а также применять меры морального и материального стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают

свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в организации.

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

25. При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), производятся не позднее дня увольнения. Если работник в день увольнения не работал или если трудовой договор с предварительным испытанием расторгается в день истечения срока предварительного испытания, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее дня, следующего за днем предъявления работником требования о расчете.

26. В случае невыплаты по вине Нанимателя в сроки, установленные частью первой статьи 77 ТК, причитающихся при увольнении сумм выплат, работник имеет право взыскать с Нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы - пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам (статья 78 ТК).

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

28. Производить выплаты на основе среднего заработка с учетом новых окладов со дня введения в соответствии с действующим законодательством.

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

30. Предоставлять работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере 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 медицинским заключением.

31. Сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату

с учётом новых окладов со дня введения в соответствии с действующим законодательством.

31.1.осуществлять выплаты заработной платы из расчета 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».

32.Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за использованные дни отпуска производить в соответствии с Порядком исчисления среднего заработка, утверждаемого правительством Республики Беларусь.

33.Премирование работников производить в соответствии с действующим Положением, не допуская при этом лишения премий за нарушения, не связанные с выполнением работниками возложенных на них трудовых (служебных) обязанностей (приложение 10, 11).

34.Оказание материальной помощи осуществлять в соответствии с Положением (приложение 12).

35. Единовременную выплату на оздоровление осуществлять в соответствии с Положением (приложение 15).

36.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).

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

38. 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.

39. 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;

осуществление в порядке и на условиях, определяемых в коллективном договоре, 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);

на иные цели в соответствии с законодательством.

40. Премирование, установление стимулирующих и компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление руководителю учреждения осуществлять в соответствии с контрактом, заключенным с вышестоящим органом управления.

Выплата материальной помощи, предусмотренной коллективным договором, главному врачу осуществляется согласно Положению об оказании материальной помощи на общих основаниях, если иное не предусмотрено трудовым договором (контрактом).

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

42. Привлекать профсоюзный комитет к:

участию в работе аттестационной комиссии;

участию в работе тарификационной комиссии;

участию в работе комиссии по премированию;

пересмотру и установлению норм труда конкретных работников;

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

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

44. Обеспечивать применение минимальной заработной платы в качестве государственного минимального социального стандарта в области оплаты труда за работу в нормальных условиях при выполнении работниками установленной (месячной и часовой) нормы труда.

45. Заработная плата, излишне выплаченная работнику Нанимателем, в том числе при неправильном применении законов, не может быть взыскана с работника, за исключением счётной ошибки.

46. Продолжить работу по дальнейшему совершенствованию 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.

47. Выплаты работникам денежных сумм (не предусмотренных законодательством) в случае невозможности их реализации по причинам экономического, производственного, организационного характера приостанавливаются и возобновляются при положительных результатах финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

48. Главному врачу и его заместителям (врачам) разрешить выполнять в учреждении, в штате которого они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с доплатой за совмещение вакантной должности врача-специалиста в размере до ста процентов (включительно) оклада, рассчитанного по должности, по которой производится совмещение. Конкретный размер устанавливает наниматель.

49. Суммированный учёт рабочего времени для работников со сменным режимом работы (вахтёры, медицинские сёстры, медицинские братья, младшие медицинские братья по уходу за больными, младшие медицинские сёстры по уходу за больными, санитарки), учётным периодом считать календарный год.

50. 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.

51. Профсоюзный комитет обязуется:

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

51.2.выдавать новогодние кондитерские подарки работникам, членам профсоюза, имеющим детей в возрасте от 1 года до 13 лет включительно на каждого ребенка;

51.3.отстаивать интересы работников-членов профсоюза по вопросам оплаты труда в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

ГЛАВА 3 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

52.Наниматель обязуется:

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

52.2.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;

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

52.4.в случае необходимости обоснованной ликвидации или реорганизации учреждения, если это влечет за собой сокращение штатной численности, наниматель уведомляет об этом соответствующие профсоюзные органы и работников не позднее, чем за три месяца до вступления в силу соответствующего приказа (решения).

В случае необходимости обоснованной ликвидации или реорганизации филиалов и структурных подразделений учреждения если это влечет за собой сокращение штатной численности, наниматель уведомляет об этом соответствующие профсоюзные органы не позднее, чем за три месяца до вступления в силу соответствующего приказа (решения), и совместно с профсоюзными организациями разрабатывает

мероприятия по соблюдению прав и интересов высвобождаемых работников;

52.5.в случае изменения штатного расписания, приводящего к сокращению работающих, осуществлять следующие упреждающие меры:

52.5.1.использовать естественное сокращение рабочих мест (сокращение вакансий, увольнение совместителей, выход на пенсию и др.);

52.5.2.не принимать новых работников;

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

52.5.4.провести внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников;

52.5.5.провести временное, с согласия работников, распределение имеющегося объема работ между всеми работниками;

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

52.5.7.предоставлять работникам с их согласия отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы (статья 191 ТК);

52.5.8.расторжение трудового договора с работником по инициативе нанимателя (статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, за исключением пункта 3, абзацев третьего, седьмого и восьмого пункта 7), а также по основаниям, предусмотренным пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, производить с предварительного согласия профсоюзного комитета;

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

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

52.6.2.воспитывающим детей-инвалидов;

52.6.3.опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

52.6.4.имеющим троих и более детей;

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

52.6.6.получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве, определенным коллективным договором;

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

52.6.8.одному из супругов, если в организации работают и подлежат сокращению оба супруга из одной семьи;

52.7.предоставлять работнику по его ходатайству один свободный от работы день в неделю с сохранением среднего заработка оплату производить из прибыли организации 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 трёх дней в течение срока предупреждения, а в связи с истечением срока действия контракта и отказом нанимателя продлить трудовые отношения – не менее одного рабочего дня в неделю без сохранения заработной платы;

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

52.9.выплачивать компенсацию за ухудшение правового положения работника в случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя в размере трех среднемесячных заработных плат;

52.10.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;

52.11.гарантировать своевременный перевод беременных женщин, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда 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;

52.12.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 факторов, с сохранением среднего заработка.

53.Стороны определили, что контрактная форма найма применяется в целях наиболее рационального использования труда работников,

индивидуализации и совершенствования форм материального стимулирования за результаты работы.

54. Письменно предупредить работника о переводе на контракт не позднее, чем за один месяц. Одновременно вручать ему проект контракта. При этом срок контракта определяется с учетом стажа работы работника в данной организации, но не должен быть менее одного года.

55. Стороны пришли к соглашению:

55.1. осуществлять продление контракта по соглашению сторон с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, 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 допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключать новый контракт с их согласия на срок не менее трех лет, а с имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию (определенных коллективным договором) - на срок пять лет (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);

55.2. заключение (продление) контракта 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 своё согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);

55.3. заключение (продление) контрактов с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего его дате окончания контракта, 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;

55.4.продление (заключение) нового контракта с матерью (мачехой), отцом (отчимом), воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительно (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 производственно-технологической, трудовой, исполнительской дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта на максимальный срок (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);

55.5.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);

55.6. заключение (продление) контрактов с работниками у которых супруг проходит срочную военную службу по призыву - на срок не менее чем до окончания срока службы;

55.7.не допускать увольнения работников по истечении срока действия контракта по решению нанимателя, не имеющих в течение года нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, из числа: заболевших и перенесших лучевую болезнь, принимавших участие в 1986-1989 годах в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС, работавших в зоне эвакуации, а также частично утративших профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая по вине нанимателя или профессионального заболевания на производстве.

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

57.Наниматель, заключивший контракт,

57.1.не позднее чем за месяц до истечения срока его действия, письменно предупреждает работника о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

57.2.выплачивает выходное пособие работнику, не имеющему неснятого (непогашенного) в установленном порядке дисциплинарного взыскания, при прекращении трудовых отношений в связи с истечением

срока контракта в случае, если такое решение принято нанимателем, в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

58. Увольнение по истечении срока контракта работников, получивших на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание, являющихся инвалидами, одиноких матерей, вдов, имеющих несовершеннолетних детей, одиноких родителей, опекунов, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, а также воспитывающих детей - инвалидов в возрасте до восемнадцати лет, может производиться только с предварительного согласия профсоюзным комитетом, если инициатором прекращения трудовых отношений является Наниматель.

59. Работникам, с которыми заключены контракты установить следующие размеры дополнительных мер стимулирования труда:

59.1. установление надбавки в размере до 50 процентов оклада, но не менее 15 процентов оклада;

59.2. предоставление дополнительного поощрительного отпуска продолжительностью до 5 дней, но не менее одного календарного дня.

60. Признавать уважительными причинами для досрочного расторжения контракта по требованию работника:

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

60.2. выход на пенсию;

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

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

60.5. перевод (направление) мужа (жены) на работу либо для прохождения службы в другую местность;

60.6. трудоустройство у другого нанимателя на полную занятость, если в данной организации отсутствует возможность предоставления полной занятости, а также работников, прошедших переподготовку за счёт средств нанимателя (не менее чем в течение 2-х лет);

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

60.8. переезд на постоянное место жительства в другой населённый пункт (на основании подтверждающих документов), за исключением выпускников, распределённых (направленных), перераспределённых на работу;

60.9. добровольно поступление на военную службу по контракту;

60.10. избирание на выборную должность.

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

61. По заявлению работника, не допускающего нарушений производственно-технологической трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшего в учреждении не менее пяти лет, Наниматель вправе по окончании срока действия контракта переводить его на трудовой договор на неопределенный срок (Указ Президента Республики Беларусь от 31 марта 2010 № 164).

62. Профсоюзный комитет обязуется:

62.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о занятости;

62.2. сохранять право членства в профсоюзе за неработающими пенсионерами, работниками временно прекратившими работу в связи с воспитанием детей при условии оплаты ими членских взносов в размере - 0,1 процента от размера минимальной заработной платы в республике.

ГЛАВА 4 РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

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

64. Наниматель обязуется:

64.1. обеспечить режим работы амбулаторно-поликлинических учреждений по шестидневной рабочей неделе с началом работы с 7 часов утра и окончанием в 20 часов, в субботные дни с 9.00 до 18.00, женской консультации №4 в субботные дни с 9.00 до 15.00;

64.2. установить полную норму продолжительности рабочего времени в неделю (не может превышать 40 часов в неделю, статья 112 ТК);

64.3. установить сокращенную продолжительность рабочего времени для врачей и среднего медицинского персонала 38,5 часов в неделю, сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда 30-35 часов (не более 35 часов, согласно Перечня рабочих мест по профессиям и должностям на которых работающие по результатам аттестации, подтвердили вредные и (или) опасные условия труда, соответствующие списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями

труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

64.4.устанавливать сокращенную рабочую неделю или сокращенную продолжительность ежедневной работы для следующих категорий работников:

64.4.1.для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет 23 часа (не более 23 часов, статья 114 ТК);

64.4.2.для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет 35 часов (не более 35 часов, статья. 114 ТК);

64.4.3.инвалидам 1 и 2 групп 35 часов (не более 35 часов, статья 114 ТК);

64.4.4.другим категориям работников, перечисленным в статье 289 ТК;

64.4.5.для работников, по результатам аттестации которым подтверждены вредные и (или) опасные условия труда, дающие право на сокращенную продолжительность рабочего времени (приложение 9).

64.5.привлекать к работе в ночное время инвалидов при условии, что такая работа не запрещена им на основании медицинского заключения, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, только с их письменного согласия (статья 117 ТК);

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

64.7.разрешить работу по графику сменности медицинскому персоналу продолжительностью до 24 часов в смену в связи с производственной необходимостью и с согласия работника;

64.8.установить суммированный учет рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом для работников со сменным режимом работы, учетным периодом считать календарный год, для всех остальных работников – календарный месяц (статья 126 ТК);

64.9.перерыв для приема пищи работникам, работающим на одну штатную единицу, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, предоставляется в течение рабочего времени, не более 20 минут в пределах лечебного учреждения, где работает

работник и включается в рабочее время (вахтеры, лифтеры, гардеробщики);

64.10.в случае если работник и Наниматель не смогли договориться о форме компенсации за работу в выходной день, когда привлечение к работе обязательно для работника (статья 143 ТК), работнику предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время) (статья 69 ТК).

64.11.предоставлять работнику следующие виды отпусков:

64.11.1.трудовые отпуска, в том числе:

64.11.1.1.основной отпуск – продолжительностью не менее 24 календарных дней (статья 155 ТК);

64.11.1.2.дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемый на основании аттестации рабочего места по условиям труда (приложение 8).

64.11.2.социальные отпуска, в том числе:

64.11.2.1.по беременности и родам (статья 184 ТК);

64.11.2.2.по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (статья 185 Трудового кодекса);

64.11.2.3.в связи с обучением (статьи 208, 211, 212, 214, 216, 219 ТК);

64.11.2.4.в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС (статья 326 ТК);

64.11.2.5.по уважительным причинам личного и семейного характера без сохранения заработной платы (статьи 189, 190 ТК):

64.11.2.5.1.при вступлении в брак – до 7 дней;

64.11.2.5.2.при вступлении в брак детей и близких родственников - до 7 дней;

64.11.2.5.3.при рождении ребенка - до 7 дней;

64.11.2.5.4.при организации похорон близких родственников - до 7 дней;

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

64.11.2.5.6.в день рождения;

64.11.2.5.7.при переезде на новое место жительства;

64.11.2.5.8.и по другим уважительным причинам более 30 календарных дней. Уважительность причин оценивает Наниматель.

64.12.по просьбе работника и с согласия Нанимателя производить замену части трудового отпуска (основного и дополнительного),

превышающую 21 календарный день, денежной компенсацией (часть 1 статья 161 ТК);

64.13.замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на ЧАЭС, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается (часть 2 статья 161 ТК);

64.14.трудоустройство (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставляются не ранее чем через шесть месяцев работы у Нанимателя.

До истечения шести месяцев работы предоставить трудовые отпуска по желанию работника согласно статьи 166 ТК;

64.15.предоставлять работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального или первого высшего образования по вечерней или заочной форме обучения в качестве минимальных гарантии, предусмотренные статьями 215-216 ТК;

64.16.предоставлять работникам, имеющим стаж работы более 10 лет в одном учреждении два календарных дня к отпуску, более 15 лет – три календарных дня к отпуску без сохранения заработной платы по заявлению работника;

64.17.за здоровый образ жизни (в течение рабочего года работник не болел) предоставлять два календарных дня к отпуску без сохранения заработной платы по заявлению работника;

64.18.в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, включать фактически отработанное время. К фактически отработанному времени приравнивать, помимо перечисленных в пунктах 1-3 ст. 164 ТК, следующие периоды: период отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе Нанимателя (статья 191 ТК);

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

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

64.19.2.женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

64.19.3.супругам, работающим в одном учреждении, по их заявлению, одновременно;

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

64.19.5.работникам, получившим увечье на производстве или профессиональное заболевание;

64.20.составить график трудовых отпусков работников и согласовать с профсоюзным комитетом не позднее 5 января текущего года (статья 168 ТК);

64.21.при составлении графика трудовых отпусков запланировать отпуск в летнее или другое время категориям работников, указанным в статье 168 ТК;

64.22.Наниматель обязан уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее, чем за 15 календарных дней. Работник, которому трудовой отпуск предоставляется индивидуально, уведомляется в тот же срок письменно (статья 169 ТК);

64.23.трудовой отпуск может быть перенесен или продлен в случаях, указанных в пунктах 1-5 части первой статьи 171 ТК;

64.24.по просьбе работника разделять трудовой отпуск на две части. При этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней (статья 174 ТК);

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

65. 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.

ГЛАВА 5 ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ

66.Наниматель обязуется:

66.1.производить выплату материальной помощи работникам в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи (приложение 12);

66.2.премировать работников ведущих и активно пропагандирующих личным примером здоровый образ жизни (участвующих в спортивных соревнованиях). Совершенствовать работу

по формированию здорового образа жизни, предусмотреть материальное поощрение работников, ведущих здоровый образ жизни в размере 20 белорусских рублей к трудовому отпуску (при отсутствии листка нетрудоспособности в рабочем году) по письменному заявлению работника;

66.3.устанавливать работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, дополнительные выплаты стимулирующего характера без ограничения их размера за счет прибыли, средств от приносящей 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»;

66.4.работникам, занимающимся повышением профессионального уровня молодых специалистов установить надбавки за сложность и напряженность труда, высокие профессиональные, творческие достижения в работе в размере, определяемом руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.

67.Дополнительные гарантии и компенсации женщинам, матерям и отцам, воспитывающим детей:

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

67.2.матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;

67.3.матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с сохранением 20 процентов от средней дневной заработной платы (статья 265 ТК).

Если работник одновременно имеет право на дополнительный свободный от работы день в неделю и дополнительный свободный день в месяц, то этот день предоставляется по желанию работника согласно одному из оснований (статья 265 ТК);

67.4.предоставлять трудовой отпуск женщинам, имеющим одного и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, в летнее или другое удобное для них время;

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

68.Работникам, занимающимся повышением профессионального уровня молодых специалистов установить надбавки за сложность и напряженность труда, высокие профессиональные, творческие достижения в работе в размере, определяемом руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.

69.Профсоюзный комитет обязуется:

69.1.производить выплату материальной помощи работникам, членам профсоюза в соответствии с Положением о фонде помощи первичной профсоюзной организации государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника № 4 г. Гродно».

ГЛАВА 6 ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО, ПОСТАНОВКА НА УЧЁТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ

70.Наниматель и профсоюзный комитет обязуются:

70.1.организовывать постановку на очередь для обеспечения жильём лиц, нуждающихся в улучшении жилищных условий;

70.2.ежегодно анализировать состояние обеспеченности работников жильём;

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

70.4.предоставлять жилые помещения, выделяемые работникам организации, состоящим на учёте нуждающихся в улучшении жилищных условий, в порядке очередности исходя из времени принятия их на учёт. Если заявления поданы несколькими работниками в один и тот же день,

они включаются в списки нуждающихся в улучшении жилищных условий в порядке регистрации заявлений;

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

70.6.добиваться организации строительства жилищно-строительных кооперативов для работников, состоящих на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий;

70.7.ходатайствовать перед местными исполнительными и распорядительными органами о выделении работникам мест в общежитиях сторонних организаций и предприятий;

70.8.принимать меры по обеспечению выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу, благоустроенным жильем, местом в общежитиях.

ГЛАВА 7 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

71.Наниматель обязуется:

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

71.2.обеспечить выполнение в установленные сроки плана мероприятий по охране труда;

71.3.проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда;

71.4.каждому работнику при приеме на работу и в период работы давать полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, о полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях, установленных законодательством и Договором;

71.5.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 по охране труда, представляют опасность для его жизни и здоровья (до устранения этой опасности). Если Наниматель не предоставил работнику на время простоя по этой причине другую работу, соответствующую его квалификации, сохранять за ним среднюю заработную плату на весь период простоя;

71.6. не увольнять работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, по инициативе нанимателя, кроме случаев ликвидации организации и по основаниям, предусмотренным пунктом 6, абзацами 2, 3, 4, 6 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, выплачивать выходное пособие в размере не менее трёх среднемесячных заработков единовременно, а по другим основаниям, кроме вызванных виновными действиями, - не менее одного среднемесячного заработка работника;

71.7. 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 обязательный медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством;

71.8. при отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж или проверку знаний по охране труда либо медицинский осмотр в порядке, предусмотренном законодательством, не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы в размере не ниже двух третей установленной оклада;

71.9. проводить за счет средств организации обучение по вопросам охраны труда руководителей, специалистов и работников, а в случаях предусмотренными нормативными актами стажировку по охране труда на рабочих местах;

71.10. обеспечивать работников санитарной одеждой и средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки. Организовать стирку, химическую чистку, обеспыливание, обезвреживание, восстановление специальных пропиток, ремонт и хранение специальной одежды и специальной обуви. Создать обменный фонд специальной одежды для использования его работниками во время профилактической обработки средств защиты осуществлять постоянный контроль соответствия поступающей для работников спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты стандартам, ТУ и другой нормативно-технической документации с оформлением, при необходимости, актов и претензий поставщикам, изготовителям;

71.11.бесплатно обеспечить работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами согласно норм;

71.12.обеспечивать работников бесплатным молоком или другими равноценными пищевыми продуктами на основе перечня химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (приложение 14);

71.13.обеспечить своевременное и организованное прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров работникам, занятым 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;

71.14.осуществлять обязательное страхование работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Республики Беларусь, а также, при необходимости, дополнительного страхования работающих;

Осуществлять дополнительное страхование жизни и здоровья работников, занятых выполнением работ с высоким уровнем профессионального риска (Указ Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 № 530);

71.15.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;

71.16.сообщать в течение суток обо всех несчастных случаях, происшедших с работающими в организации вне зависимости от тяжести производственных травм в адрес главного управления здравоохранения Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организации Белорусского профсоюза работников здравоохранения. О групповом несчастном случае, несчастном случае, приведшем к тяжелой производственной травме, и несчастном случае со смертельным исходом информация предоставляется в течение одного рабочего дня после получения сообщения о несчастном случае. Расследование данных случаев проводится с участием технического инспектора труда профсоюза;

71.17.выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, умершего вследствие производственной травмы или профессионального

заболевания, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещения ущерба, 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 трудоспособности, рассчитанной за год до даты получения травмы или установления профессиональных заболеваний.

Данные выплаты распространяются и на работников, прекративших трудовые отношения.

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

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 случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты трудоспособности, и при этом продолжительной временной нетрудоспособности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, составляет 3 и более месяцев, выплачивают работнику единовременную материальную помощь не менее пяти среднемесячных заработных плат.

Указанные выплаты осуществляются за счет внебюджетных средств.

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

В случае нахождения работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (умершего вследствие производственной травмы) или потерявшего профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или

других одурманивающих веществ, все вышеперечисленные выплаты не производятся вне зависимости от наличия вины Нанимателя.

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

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

Наниматель вправе заключать договоры добровольного страхования гражданской ответственности Нанимателя от несчастных случаев и заболеваний и договоры добровольного страхования гражданской ответственности Нанимателя за вред причиненный жизни и здоровью работников;

71.18.в случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, предоставить работнику, с его согласия, работу в соответствии с медицинским заключением или обеспечить за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка, а при необходимости – его реабилитацию (статья 223 ТК);

71.19.предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 4 часов в неделю по согласованному с профсоюзным комитетом графику для осуществления ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать их от работы на время обучения с сохранением на эти периоды среднего заработка;

71.20.поощрять общественных инспекторов по охране труда, качественно выполняющих общественную работу по осуществлению контроля за соблюдением законодательства об охране труда;

71.21.стимулировать работников, не допускающих нарушений требований охраны труда и содействующих нанимателю в выявлении нарушений трудовой и производственной дисциплины, сотрудничающих с нанимателем в обеспечении здоровых и безопасных условий труда, также

принимающих участие в работе по экономии энергоресурсов, сырья и материалов, наставников учащейся молодёжи, активистов безвозмездного донорского движения, других работников, которые сотрудничают с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, в размере, определяемых руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом;

71.22.ежегодно проводить смотр-конкурс на лучшую организацию работы по охране труда и профилактике производственного травматизма с применением мер поощрения и материального стимулирования победителя;

71.23.своевременно подготовить здания, помещения, дворы и территорию к работе в осенне-зимних условиях;

проводить технические мероприятия по созданию условий для питания работников, оснащением комнат приема пищи необходимой мебелью и бытовой техникой;

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

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

71.26.проводить (при необходимости) предсменный (перед началом работы, смены) медицинский осмотр либо освидетельствование на предмет нахождения состояния алкогольного, наркотического или токсического опьянения работающих, занятых на работах с повышенной опасностью;

71.27.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;

71.28.совершенствовать систему аттестации рабочих мест по условиям труда;

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

71.30.принимать меры по сокращению количества рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

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

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

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

71.35.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;

71.36.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, выполнение задачи 4 улучшение условий и охраны труда Государственной программы «Рынок труда и содействие занятости» на 2021-2025 годы, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 декабря 2020 № 777;

71.37. осуществлять постоянной административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, обеспечением работающих санитарной одеждой, средствами индивидуальной защиты и санитарно-бытовыми помещениями, их правильным использованием, проведением аттестации рабочих мест с предоставлением в полном объеме компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь;

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

71.39.выполнять рекомендации 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;

71.40.проводить мониторинг заболеваемости работников здравоохранения с временной и стойкой утратой трудоспособности с последующей разработкой мероприятий по профилактике и снижению;

71.41.совместно с профсоюзом участвовать в реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 14 июня 2007 г. № 3 «О приоритетных направлениях укрепления экономической безопасности государства»;

71.42.включением в локальные правовые акты, в том числе трудовые договоры (контракты) с работниками, положений, предусматривающих меры стимулирования за соблюдение работниками обязанностей по охране труда, сохранение жизни и здоровья работающих, а также требований законодательства Республики Беларусь, предусматривающих обязанность работников оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, немедленному извещению своего непосредственного руководителя или иного должностного лица нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего здоровья, отсутствии средств индивидуальной защиты;

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

71.44.совершенствовать организацию медицинского обслуживания работников организации. Предусматривать в контрактах обязанность работника своевременно проходить периодический медицинский осмотр и диспансеризацию;

71.45.разрешить руководителю организации освобождать работников от оплаты медицинских услуг, оказываемых организацией;

71.46.совершенствовать работу по формированию здорового образа жизни в коллективах, материально поощрять работников, ведущих здоровый образ жизни;

71.47.предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах, при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года);

71.48. выделять средства на витаминизацию и антианемическую терапию беременным женщинам, работающим в коллективе;

71.49. проводить работу по совершенствованию физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы в учреждении;

71.50. 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;

71.51. осуществлять направление работников учреждения для участия в спортивно-массовых мероприятиях в соответствии с Положением о порядке проведения на территории Республики Беларусь спортивно-массовых мероприятий, формирования состава участников спортивно-массовых 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;

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

72. Профсоюзный комитет обязуется:

72.1. в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 6 мая 2010 г. № 240 «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами» осуществлять постоянный общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь об охране труда, выполнением Плана мероприятий Гродненской областной организации Белорусского профсоюза работников здравоохранения по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» (в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12 октября 2015 г. № 420);

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

72.3. проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда;

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

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

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

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

ГЛАВА 8

МЕДИИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОЗДОРОВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ

73.Наниматель обязуется:

73.1.разработать и утвердить план мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма;

73.2.обеспечить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с установленным порядком, а так же внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка за период прохождения указанных медосмотров. Предусматривать в контрактах обязанность работника своевременно проходить периодический медицинский осмотр и диспансеризацию;

73.3.оказывать материальную помощь лицам, нуждающимся по заключению врачей в длительном лечении сроком два месяца с применением дорогостоящих лекарств;

73.4.обеспечить работникам бесплатное оказание медицинской помощи в государственном учреждении здравоохранения «Городская поликлиника № 4 г. Гродно» в рамках минимальных государственных социальных стандартов.

74.Наниматель совместно с профсоюзным комитетом:

74.1. производят компенсацию расходов (оказание материальной помощи) на удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные

лагеря с круглосуточным пребыванием (оставшейся стоимости за вычетом государственной дотации и родительской платы): 50 процентов – из средств профсоюзного бюджета в соответствии с Положением о Фонде помощи первичной профсоюзной организации государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника № 4 г.Гродно» Белорусского профсоюза работников здравоохранения; 50 процентов – за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации;

74.2.распределение путевок на лечение производить в соответствии с заключением лечащих врачей, предоставляя их в первую очередь работающим ветеранам организации, бывшим воинам-интернационалистам, участникам ликвидации аварии на ЧАЭС, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Содействовать медицинской реабилитации и (или) санаторно-курортному лечению работников, имеющих профессиональное заболевание;

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

ГЛАВА 9 СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

75.В целях социальной защиты молодежи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых и организационных условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному и физическому развитию Наниматель обязуется:

75.1.производить несовершеннолетним работникам оплату труда в размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы;

75.2.обеспечивать предоставление первого рабочего места выпускникам учреждений, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, направленным на работу в соответствии с заключенными с указанными заведениями договорами (заявками);

75.3.предоставлять социальные отпуска для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами (на подготовку

специалистов, коллективным или трудовым), на период сдачи сессии с сохранением среднемесячной заработной платы;

75.4. 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;

75.5. выпускников средних специальных и высших учебных заведений дневной формы обучения, получивших образование за счет собственных средств и направленных на работу по распределению, приравнять к молодым специалистам, распространить на них гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством;

75.6. оказывать единовременную материальную помощь молодым рабочим и служащим, возвратившимся после окончания срока службы в Вооруженных Силах Республики Беларусь на прежнее место работы, в размере одной минимальной заработной платы;

75.7. производить частичную компенсацию расходов молодым специалистам и семьям молодых специалистов, не имеющих собственного жилья, связанных с наймом жилых помещений частного жилого фонда, в размере 60 белорусских рублей ежеквартально при условии предоставления договора найма жилого помещения;

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

75.9. предоставлять минимальные льготы, предусмотренными статьями 210, 215, 216, 220 ТК работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение специального и высшего образования в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь;

75.10. 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;

75.11. производить единовременные выплаты в размере 50 белорусских рублей 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.

76. Проводить физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу среди молодежи, выделяя средства из профсоюзного бюджета, и средства, получаемые от приносящей деятельности.

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

78. В целях материального поощрения наставника приказом главного врача устанавливать надбавки за сложность и напряженность труда, высокие профессиональные, творческие достижения в работе в размере до 50 процентов оклада, определяемым руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Применять формы наставничества в организации согласно Типовому положению о наставничестве, утвержденному постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 27 января 2011 г. №2, Положению о наставничестве в государственном учреждении здравоохранения «Городская поликлиника № 4 г. Гродно».

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

80. Принимая на работу студентов, учащихся, распространять на них в полной мере условия премирования и оказания материальной помощи, предусмотренные коллективным договором.

81. Профсоюзный комитет обязуется:

81.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства, регулирующего труд молодежи;

81.2. способствовать улучшению жилищных условий молодежи;

81.3. добиваться сохранения и укрепления базы досуга, отдыха и оздоровления молодежи и детей работников учреждения.

ГЛАВА 10

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА БЫВШИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

82. Стороны обязуются:

82.1. оказывать материальную помощь работникам, состоящим на учете в первичной профсоюзной организации, прекратившим трудовые отношения с Нанимателем в связи с достижением пенсионного возраста в случаях, предусмотренных положением о Фонде помощи первичной профсоюзной организации;

82.2.организовать чествование бывших работников с профессиональным праздником, Днем пожилых людей;

82.3.производить единовременные выплаты 1 раз в год для заготовки овощей и картофеля одиноким и одиноко проживающим, бывшим работникам государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №4 г. Гродно» согласно спискам, предоставляемых Центром социальной защиты из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения;

82.4.обеспечить бывшим работникам, ветеранам труда оказание бесплатной медицинской помощи в государственном учреждении здравоохранения «Городская поликлиника №4 г. Гродно» в объемах государственных минимальных социальных стандартов;

82.5.производить единовременные выплаты из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения за счет внебюджетных средств, а также другие меры социальной поддержки бывших работников организации, последним местом работы которых является Городская поликлиника №4 г. Гродно;

82.6.производить единовременные выплаты в случае смерти работника государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №4 г. Гродно», одному из членов семьи - 300 рублей из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения.

ГЛАВА 11

КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

83.Наниматель обязуется:

83.1.предоставлять в безвозмездное пользование помещения для занятий коллективов художественной самодеятельности, кабинеты психологической разгрузки, залы лечебной физкультуры, тренажеры, имеющиеся в государственном учреждении здравоохранения «Городская поликлиника № 4 г. Гродно»;

83.2.отчислять денежные средства профсоюзной организации для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, оздоровления и реабилитации работников, возрождения национальной культуры, проведение туристско-экскурсионных мероприятий, иных социально значимых целей для бюджетных организаций - не менее 0,15 процента

внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации;

83.3. выделять автотранспорт для выездов участников художественной самодеятельности, спортсменов;

83.4. сохранять среднемесячную заработную плату участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры, конкурсы, фестивали, соревнования и другие массовые мероприятия.

84. Наниматель и профсоюзный комитет обязуются:

84.1. выделять финансовые средства на развитие культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

84.2. премировать участников вышеназванных мероприятий;

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

85. С целью пропаганды и активизации здорового образа жизни среди работников государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №4 г. Гродно» организации активного отдыха, привлечения внимания к вопросам развития физической культуры и спорта в трудовых коллективах, стороны договорились:

85.1. продолжить работу по совершенствованию физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы в государственном учреждении здравоохранения «Городская поликлиника №4 г. Гродно»;

85.2. направлять усилия на рост числа участников спартакиад, туристических слетов, других спортивно-массовых мероприятий, проводимых в государственном учреждении здравоохранения «Городская поликлиника №4 г. Гродно», а также межотраслевых спортивно-массовых мероприятий;

85.3. совместно проводить 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»;

85.4. осуществлять направление работников государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №4 г. Гродно» 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 «Об утверждении Положения 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», с предоставлением гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством о гарантиях и компенсациях при командировании работников, в т. ч. с сохранением среднего заработка;

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

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

85.7.поддерживать участие спортивных команд государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №4 г. Гродно» в международных отраслевых спортивных мероприятиях.

ГЛАВА 12

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

86.Наниматель обязуется:

86.1.рассматривать и принимать меры по обоснованным требованиям, критическим замечаниям и предложениям, высказанным работниками и касающимся трудовых отношений;

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

86.3.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;

86.4.предоставлять в безвозмездное пользование профсоюзному комитету необходимые для осуществления его деятельности помещения (с освобождением от оплаты коммунальных услуг), оборудование, транспортные средства и средства связи, а также создавать иные условия в

соответствии с законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 года «О профессиональных союзах»;

86.5.обеспечить централизованное удержание из заработной платы работников профсоюзных взносов по личным заявлениям работников и безналичное перечисление на счета соответствующих профсоюзных организаций в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002г. №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;

86.6.работникам, избранным в состав профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы, срок контракта не может быть меньше срока полномочий профсоюзного органа, членами которого они являются, но не менее срока, установленного законодательством;

86.7. расторжение (прекращение) 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 осуществляется на срок их полномочий в профсоюзном органе. Но не менее срока, установленного законодательством Республики Беларусь;

86.8.лицам, избранным в состав профсоюзных органов, предоставляется преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при прочих равных условиях;

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

86.10.производить дополнительно материальное стимулирование неосвобожденного от работы председателю первичной профсоюзной организаций за содействие в вопросах охраны труда, обеспечения дисциплины и создания благоприятного морально-психологического

климата в коллективе путем установления дополнительной надбавки за сложность и напряженность работы в размере не менее 20 процентов оклада или дополнительного премирования.

87. Вносить в установленном порядке в трудовые книжки работников-членов профсоюза, награжденных Почетными грамотами Федерации профсоюзов Беларуси, Республиканского, областного комитетов профсоюза, соответствующие записи на основании постановлений данных органов.

88. Стороны пришли к соглашению:

88.1. предоставлять возможность (время) не освобожденным от основной работы членам профсоюзных органов, общественным инспекторам по охране труда, представителям – членам профсоюзов, 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;

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

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

88.4. 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;

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

ГЛАВА 13

ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

89. Для разрешения коллективного трудового спора Наниматель и профсоюзный комитет обязуются в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора (отказа от удовлетворения всех (части) предъявленных требований или не уведомлении о решении по предъявленным требованиям в десятидневный срок) создать на равноправной основе примирительную комиссию, и в зависимости от

масштаба и сложности коллективного трудового спора назначить в ее состав своих представителей (не менее двух человек от каждой стороны).

90. Назначение представителей сторон спора в состав примирительной комиссии оформить соответствующим приказом Нанимателя и решением профсоюзного комитета (протоколом).

91. На время участия в работе примирительной комиссии за ее членами сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата.

92. Своевременно производить замену выбывших членов из состава примирительной комиссии. Замена оформляется соответствующим приказом Нанимателя и решением профсоюзного комитета.

93. Порядок формирования и работы примирительной комиссии осуществлять в соответствии со статьями 380, 381 ТК.

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

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

96. Право на забастовку, как крайний способ разрешения коллективного трудового спора реализуется работниками в соответствии с действующим законодательством.

ГЛАВА 14

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

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

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

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

100. По итогам года рассматривать ход выполнения Договора на профсоюзной конференции.

101. Наниматель:

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

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

101.3. обязуется в недельный срок рассматривать предложения Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать

Профкому мотивированный ответ в письменной форме, применять меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

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

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

привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством (статья 198 Трудового кодекса Республики Беларусь, Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины", Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476 "Об утверждении положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками").

101. Систематическое невыполнение обязательств по Договору может быть основанием досрочного расторжения контракта, трудового договора с руководителями государственных организаций и работниками, ответственными за выполнение таких обязательств.

102. Непринятие мер по устранению выявленных нарушений коллективного договора по предписанию правоохранительных и контрольных органов, в том числе комиссии, созданной сторонами, является дополнительным основанием досрочного расторжения контракта с работником за нарушение возложенных на него трудовых обязанностей, (пункт 2.10 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29).

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

104. Коллективный договор подписан 20 сентября 2022 года.

Главный врач
государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника №4 г. Гродно»

Председатель первичной
профсоюзной организации
государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника №4 г. Гродно»

_____ Л.И. Кучук

_____ Л.И. Нефёдова

Приложение 1
к коллективному договору
государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника № 4 г. Гродно»

Тарифные разряды по должностям руководителей, специалистов и служащих, кратные размеры базовой ставки по профессиям рабочих ГУЗ «Городская поликлиника №4 г. Гродно»

Наименование структурных подразделений и должностей (профессии работников)	Тарифный разряд, или (кратный размер базовой ставки)	Нормативно-правовые акты
Административно-управленческий персонал		
Главный врач	15	Пост. МЗ РБ от 13.06.2019 №52 (Приложение 5)
Заместитель главного врача (по медицинской части)	14	Пост. МЗ РБ от 13.06.2019 №52 (Приложение 5)
Заместитель главного врача (по медицинской экспертизе и реабилитации)	14	Пост. МЗ РБ от 13.06.2019 №52 (Приложение 5)
Главная медицинская сестра	12	Пост. МЗ РБ от 13.06.2019 №52 (Приложение 5)
Специалист по мобилизационной подготовке	4	Пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019 №13, таблица 1
Старший инспектор по кадрам Инспектор по кадрам	3-5	Пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 3.04.2019 №13, инструкция «О порядке установления тарифных разрядов по должностям» п. 2.2.1., в зависимости от квалификационной категории
Ведущий экономист	7	Пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019 №13, инструкция «О порядке установления тарифных разрядов по должностям» п. 2.2.2.
Экономист	4-6	Пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019 №13, инструкция «О порядке установления тарифных разрядов по должностям» п. 2.2.2., в зависимости от квалификационной категории
Юрисконсульт	4-6	Пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019 №13,

		инструкция «О порядке установления тарифных разрядов по должностям» п. 2.2.2., в зависимости от квалификационной категории
Специалист по организации закупок	4-6	Пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019 №13, инструкция «О порядке установления тарифных разрядов по должностям» п. 2.2.2., в зависимости от квалификационной категории
Инженер по охране труда	4-6	Пос. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019 №13, инструкция «О порядке установления тарифных разрядов по должностям» п. 2.2.2., в зависимости от квалификационной категории
Инженер- электроник	4-6	Пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019 №13, инструкция «О порядке установления тарифных разрядов по должностям» п. 2.2.2., в зависимости от квалификационной категории
Главный бухгалтер	13	Пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019 №13, инструкция «О порядке установления тарифных разрядов по должностям» п. 2.1.4.
Бухгалтер	4-6	Пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019 №13, инструкции «О порядке установления тарифных разрядов по должностям» п. 2.2.2., в зависимости от квалификационной категории
Начальник технической службы	13	Пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019 №13, инструкция «О порядке установления тарифных разрядов по должностям» п. 2.1.4.
Инженеры всех наименований	4-6	Пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019 №13, инструкция «О порядке установления тарифных разрядов по должностям» п. 2.2.2., в зависимости от квалификационной категории
Администратор сетей	4	Пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019 №13, инструкция «О порядке установления тарифных разрядов по должностям» п. 2.2.2., в зависимости от квалификационной категории

Специалист по сопровождению программного обеспечения	4	Пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019 №13, инструкция «О порядке установления тарифных разрядов по должностям» п. 2.2.2., в зависимости от квалификационной категории
Общеполитический персонал		
Врач-интерн	7	Пост. МЗ РБ от 13.06.2019 №52 (Приложение 1 п.1.)
Сестра-хозяйка	1,10	Пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019 №13, таблица 4
Медицинские структурные подразделения		
Врач клинической лабораторной диагностики (в том числе заведующий)		
Не имеющий квалификационной категории	7	Пост. МЗ РБ от 13.06.2019 №52 (Приложение 1 п.2.)
Имеющий 2 квалификационную категорию	8	
Имеющий 1 квалификационную категорию	9	
Имеющий высшую квалификационную категорию	10	
Врач - специалист всех наименований в том числе заведующий), за исключением перечисленных выше:		
Не имеющий квалификационной категории	8	Пост. МЗ РБ от 13.06.2019 №52 (Приложение 1 п.3.)
Имеющий 2 квалификационную категорию	9	
Имеющий 1 квалификационную категорию	10	
Имеющий высшую квалификационную категорию	11	
Медицинская сестра, медицинский брат (в том числе старшая, (старший) всех наименований, помощник врача по амбулаторно-поликлинической помощи, фельдшер-лаборант (в том числе старший), инструктор – валеолог, инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра по массажу (техник-массажист), медицинский брат по массажу (техник-массажист), медицинская сестра по физиотерапии, медицинский брат по физиотерапии, фельдшер зубной, медицинский статистик, медицинский регистратор, медицинский регистратор (старший)		
Не имеющий квалификационной категории	3	Пост. МЗ РБ от 13.06.2019 №52 (Приложение 1 п.4.)
Имеющий 2 квалификационную категорию	4	
Имеющий 1 квалификационную категорию	5	
Имеющий высшую квалификационную категорию	6	
Инструктор-методист по физической реабилитации, психолог		
Не имеющий квалификационной категории	4	

Имеющий 2 квалификационную категорию	5	Пост. МЗ РБ от 13.06.2019 №52 (Приложение 1 п.5.)
Имеющий 1 квалификационную категорию	6	
Имеющий высшую квалификационную категорию	7	
Медицинский регистратор без медицинского образования	2	Пост. МЗ РБ от 13.06.2019 №52 (Приложение 1 п.8.)
Санитар(ка)	1,1	Пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 16.03.2020 №30
Младшая медицинская сестра (младший медицинский брат)	1.14	Пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 16.03.2020 №30
Хозяйственно-обслуживающий персонал		
Заведующий хозяйством	4	Пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019 №13, инструкция «О порядке установления тарифных разрядов по должностям» п. 2.2.1., пост. СМ РБ от 28.02.2019 №138, приложение 1 п.1.4.
Техник	3	Пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019 №13, инструкция «О порядке установления тарифных разрядов по должностям» п. 2.2.2.
Вахтер	1,07	Пост. Мин. труда и СЗ РБ от 30.03.2004 №33 (2 разряд работы), пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019 №13, таблица 3 п.1.
Уборщик помещений	1,0-2,0	Пост. Мин. труда и СЗ РБ от 30.03.2004 №33 (1 разряд работы), пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019 №13, таблица 3 п.1.
Уборщик территории	2,0	Пост. Мин. труда и СЗ РБ от 30.03.2004 №33 (1 разряд работы), пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019 №13, таблица 4 п.6
Гардеробщик	1,0	Пост. Мин. труда и СЗ РБ от 30.03.2004 №33 (1 разряд работы), пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019 №13, таблица 3 п.1
Подсобный рабочий	2,0	Пост. Мин. труда и СЗ РБ от 30.03.2004 №33 (1 разряд работы), пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019 №13, таблица 3 п.1
Оператор электронно-вычислительных машин (персональных электронно-вычислительных машин) (4-6 разряда)	1,14- 1,17- 1,21	Пост. Мин. труда и СЗ РБ от 30.03.2004 №33, пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019

		№13, таблица 3 п.1 в зависимости от разряда работы (4-6)
Секретарь	2	Пост. Совета. Министров РБ от 28.02.2019 №138 приложение 1 пункт 1 подпункт 1.2
Кассир	2	Пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019 №13, инструкция п.2.2.1., пост. СМ РБ от 28.02.2019 №138, приложение 1 п. 1.2.
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (2- 4 разряда)	1,07-1,1-1,14	Пост. Мин труда и СЗ РБ от 30.03.2004 №33, пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019 №13, таблица 3 п.1 в зависимости от разряда работы (2-4)
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	1,17	Пост. Мин. труда и СЗ РБ от 30.03.2004 №33 (5 разряд работы), пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019 №13, таблица 3 п.1
Слесарь- сантехник (2-4 разряда)	1,07-1,1-1,14	Пост. Мин. труда и СЗ РБ о 30.03.2004 №33, пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019 №13, таблица 3 п.1 в зависимости от разря а работы (2-4)
Истопник	1,0	Пост. Мин. труда и СЗ РБ от 30.03.2004 №33, пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019 №13, таблица 3 п.1
Водитель автомобиля	1,14	Пост. Мин. труда и СЗ РБ от 30.03.2004 №33 (4 разряд работы), пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019 №13, таблица 3 п.1
Кухня		
Повар	1,10	Пост. Мин. труда и СЗ РБ от 25.11.2003 №146 (3 разряд работы), пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019 №13, таблица 3 п.1
Кухонный рабочий	1,0	Пост. Мин. труда и СЗ РБ от 25.11.2003 №146 (1 разряд работы), пост. Мин. Труд и СЗ РБ от 03.04.2019 №13, таблица 3 п.1

Приложение 2
к коллективному договору

государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника № 4 г. Гродно»

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям
государственного учреждения здравоохранения
«Городская поликлиника № 4 г. Гродно»,
на которых работающим по результатам
аттестации подтверждены доплаты
за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Код и наименование профессии рабочего, должности служащего согласно ОКРБ	Код выпуска а ЕТКС, ЕКСД	Наименование структурного подразделения	Класс условий труда	Доплата за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу, процентов		Численность работающих
					тарифной ставки первого разряда или фиксированной денежной величины, установленной нанимателем	базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций	
1	2	3	4	5	6	7	8
2	2211-003 - врач общей практики (заведующий)	25	Вертилишковская амбулатория,	3.2	0.04		1
3	3256-002 - фельдшер	25	Вертилишковская амбулатория, Житомлянский ФАП	3.2	0.04		1
4	2211-003 - врач общей практики	25	Вертилишковская амбулатория, кабинет общей практики	3.2	0.04		2

5	3221-003 - медицинская сестра общей практики, медицинский брат общей практики	25	Вертилишковская амбулатория, кабинет общей практики	3.1	0.04		4
6	2211-003 - врач общей практики (заведующий)	25	Гожская амбулатория,	3.2	0.04		1
7	3256-002 - фельдшер	25	Гожская амбулатория, Амбулаторный персонал	3.1	0.03		1
8	2211-003 - врач общей практики	25	Гожская амбулатория, кабинет общей практики	3.2	0.04		1
9	3221-001 - медицинская сестра общей практики, медицинский брат общей практики	25	Гожская амбулатория, кабинет общей практики	3.1	0.03		2
10	3256-002 - фельдшер	25	Гожская амбулатория, Привалковский ФАП	3.2	0.04		1
11	2212-003 - врач- терапевт	25	женская консультация, терапевтический кабинет	3.2	0,04		1
12	3221-001 - медицинская сестра по функциональной диагностике	25	кабинет функциональной диагностики,	3.2	0.04		3
13	2212-003 - врач невролог (заведующий)	25	неврологическое отделение,	3.2	0.04		1
14	2212-003 - врач невролог	25	неврологическое отделение,	3.2	0.04		2
15	2212-003 - врач- терапевт	25	отделение дневного пребывания,	3.2	0,04		2
16	3221-001 - медицинская сестра (старшая), медицинский брат (старший)	25	отделение медицинской реабилитации,	3.1	0,03		1
17	3255-001 - инструктор по лечебной физкультуре	25	отделение медицинской реабилитации, кабинет лечебной физкультуры	3.1	0,03		2

18	2212-003 - врач лечебной физкультуры	25	отделение медицинской реабилитации, кабинет лечебной физкультуры	3.1	0,03		1
19	2211-003 - врач общей практики (заведующий)	25	Отделение общей практики №1,	3.1	0.03		1
20	3256-001 - помощник врач по амбулаторно- поликлинической помощи	25	Отделение общей практики №1,	3.1	0.03		4
21	2211-003 - врач общей практики	25	Отделение общей практики №1,	3.2	0.04		8
22	3221-001 - медицинская сестра общей практики, медицинский брат общей практики	25	Отделение общей практики №1,	3.1	0.03		5
23	2212-003 - врач пульмонолог	25	Отделение общей практики №1, пульмонологический кабинет	3.2	0.04		1
24	3256-001 - помощник врач по амбулаторно- поликлинической помощи	25	Отделение общей практики №2,	3.1	0.03		4
25	3221-001 - медицинская сестра общей практики, медицинский брат общей практики	25	Отделение общей практики №2,	3.1	0.03		4
26	2211-003 - врач общей практики (заведующий)	25	Отделение общей практики №2,	3.1	0.03		1
27	2211-003 - врач общей практики	25	Отделение общей практики №2,	3.2	0.04		7
28	2212-003 - врач- кардиолог	25	Отделение общей практики №2, кардиологический кабинет	3.2	0.04		1
29	3256-001 - помощник врач по амбулаторно- поликлинической помощи	25	Отделение общей практики №3,	3.1	0.03		5
30	2211-003 - врач общей практики	25	Отделение общей практики №3,	3.2	0.04		6
31	2211-003 - врач общей практики (заведующий)	25	Отделение общей практики №3,	3.1	0.03		1

32	3221-001 - медицинская сестра общей практики, медицинский брат общей практики	25	Отделение общей практики №3,	3.1	0.03		4
33	2212-003 - врач- эндокринолог	25	Отделение общей практики №3, эндокринологический кабинет	3.2	0.04		1
34	2212-003 - врач- терапевт (заведующий)	25	отделение по проведению обязательных медицинских осмотров граждан и работников предприятий,	3.1	0,03		1
35	2212-003 - врач- терапевт	25	отделение по проведению обязательных медицинских осмотров граждан и работников предприятий,	3.1	0,03		1
36	3221-001 - медицинская сестра, медицинский брат	25	отделение по проведению обязательных медицинских осмотров граждан и работников предприятий,	3.1	0,03		2
37	2212-003 - врач- терапевт (заведующий)	25	отделение профилактики,	3.1	0,03		1
38	8322-001 - водитель автомобиля	01	хозяйственно- обслуживающий персонал,	3.1	0.03		10
39	2211-003, врач-общей практики (заведующий)	25	Озерская больница сестринского ухода	3.1	0.03		1
40	2211-003, врач-общей практики, кабинет общей практики	25	Озерская больница сестринского ухода	3.2	0.04		2
41	3221-001, медицинская сестра общей практики, медицинский брат общей практики кабинет общей практики	25	Озерская больница сестринского ухода	3.1	0.03		2

Стационар							
42	3221-001, медицинская сестра, медицинский брат отделение сестринского ухода	25	Озерская больница сестринского ухода	3.2	0.04		2
43	5321-001, младшая медицинская сестра, (младший медицинский брат) по уходу за больными отделение сестринского ухода	01	Озерская больница сестринского ухода	3.2	0.04		4

Приложение 3
к коллективному договору
государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника № 4 г. Гродно

ПЕРЕЧЕНЬ

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

Структурное подразделение	Наименование должности	Размер доплаты
Озерская БСУ Отделение сестринского ухода	Медицинская сестра, медицинский брат	50 процентов часового оклада работника
	Младшие медицинские сестры по уходу за больными, младшие медицинские братья по уходу за больными, санитарки	35 процентов часового оклада работника
ГУЗ «Городская поликлиника №4 г.Гродно» Хозяйственно-обслуживающий персонал	Вахтер	35 процентов часового оклада работника

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

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, которым устанавливается надбавка за особенности

профессиональной деятельности, ее размеры

Наименование должности (профессии)	Максимальный размер надбавки
Работники с высшим немедицинским образованием:	
-психологи	50 процентов оклада
-инструкторы-методисты физической реабилитации	50 процентов оклада
Прочие работники:	
-водители специальных автомобилей «Медицинская помощь»	20 процентов оклада

ПОРЯДОК

выплаты надбавки за особенности профессиональной деятельности

Надбавка за особенности профессиональной деятельности устанавливается работникам с высшим немедицинским образованием и прочим работникам согласно выше утвержденному перечню. Надбавка устанавливается на основании ходатайства руководителя структурного подразделения, в штате которого работает работник.

Приложение 5
к коллективному договору
государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника № 4 г. Гродно»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, которым устанавливается надбавка

за сложность и напряженность работы

№п\п	Наименование должности (профессии)
I. Руководители учреждения, руководители структурными подразделениями, административно-управленческий персонал	
1	Главный врач
2	Заместитель главного врача
3	Главная медицинская сестра
4	Главный бухгалтер
5	Специалист по мобилизационной подготовке
6	Начальник технической службы
7	Заведующий хозяйством
8	Ведущий экономист
II. Специалисты и служащие	
1	Врач – специалист, врач – специалист (заведующий) всех наименований в соответствии с номенклатурой должностей
2	Медицинская сестра, медицинский брат, медицинская сестра (старшая), медицинский брат (старший) всех наименований в соответствии с номенклатурой должностей
3	Помощник врача по амбулаторно-поликлинической помощи
4	Акушерка, акушер, акушерка (старшая), акушер (старший)
5	Зубной фельдшер
6	Старший инспектор по кадрам, инспектор по кадрам
7	Инструктор по лечебной физкультуре
8	Фельдшер-лаборант, фельдшер-лаборант (старший)
9	Инструктор-валеолог
10	Медицинский статистик
11	Техник-массажист
12	Фельдшер, фельдшер (заведующий)
13	Рентгенолаборант, рентгенолаборант (старший)
14	Экономист
15	Юрисконсульт
16	Бухгалтер
17	Специалист по организации закупок
18	Инженеры (всех наименований)
19	Техник
20	Психолог

21	Медицинский регистратор
22	Администратор сетей, специалист по сопровождению программного обеспечения
23	Секретарь
24	Кассир
III. Прочие работники	
1	Санитар (ка), младшие медицинские сестры по уходу за больными, младшие медицинские братья по уходу за больными
2	Сестра-хозяйка
3	Уборщик помещений
4	Уборщик территории
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений
6	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
7	Подсобный рабочий
8	Слесарь-сантехник
9	Оператор электронно-вычислительных машин (персональных электронно-вычислительных машин)
10	Водитель автомобиля
11	Вахтер
12	Гардеробщик
13	Повар
14	Кухонный рабочий

Порядок выплаты надбавок за сложность и напряженность работы

1. Надбавка за сложность и напряженность работы (далее надбавка) устанавливается приказом главного врача основным работникам и работникам, принятым на работу в учреждение на условиях внешнего совместительства, в соответствии с Перечнем должностей и профессий рабочих, определенным настоящим приложением.

2. Надбавка устанавливается на один месяц без ограничения по максимальному размеру оклада работника, отдельно на каждую занятую штатную должность: на условиях контрактной формы найма или трудового договора, на условиях сверх установленной продолжительности рабочего времени или работающим по совместительству по вакантной должности или на время отпуска по уходу за ребенком.

3. Размер надбавки работнику предлагается руководителем структурного подразделения или службы. Предложения руководителей по размеру надбавки, их снижение, увеличение, отмена рассматриваются ежемесячно постоянно действующей комиссией по вопросам оплаты труда. Окончательное решение принимает главный врач и утверждается приказом.

4. Надбавка корректируется по итогам работы отчетного месяца с учетом объемов и качества работы работника, уровня штрафных санкций при дефектах в работе, утвержденных «Положением о системе управления качеством медицинской помощи населению» Городской поликлинике №4 г Гродно»

5. Основные критерии оценки труда работников для установления надбавки:

- выполнение основных показателей социально-экономического развития, устанавливаемых правительством, Министерством здравоохранения Республики Беларусь;

- достижение плановых показателей, определяемых главным управлением здравоохранения Гродненского областного исполнительного комитета, Гродненским городским исполнительным комитетом;

- качественное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- освоение новых методов лечения, разработка и применение рационализаторских предложений;

- наставничество над молодыми специалистами;

- соблюдение норм санитарно-технического состояния, правил противопожарной безопасности и охраны труда;

- трудова исполнительская дисциплина;

- по другим основаниям по инициативе руководителя учреждения.

6. Кроме уровня штрафных санкций при дефектах в работе надбавка работнику снижается от размера, установленного на текущий месяц:

- за низкую исполнительную дисциплину до 50 процентов;

- за нарушение финансовой дисциплины до 100 процентов;

- при выявлении фактов вымогательства, дачи и получения взятки, злоупотребления или превышения служебных полномочий на 100 процентов;

7. Надбавки главного врача устанавливаются приказом главного врача учреждения на один месяц. Конкретный

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

8. Надбавка главному врачу устанавливается органом, уполномоченным заключать с ним контракт по согласованию с распорядителем бюджетных средств – главным врачом Гродненской центральной городской поликлиники.

9. Выплата надбавок осуществляется в пределах денежных средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий календарный год.

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

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, которым устанавливается
доплата за особый характер труда

№п\п	Наименование должности и структурного подразделения	Размер доплаты (в процентах от базовой ставки)	Наименование НПА
1	Врач-рентгенолог, рентгенолаборант, санитарка - <i>рентгеновского кабинета</i>	30	Постановление МЗ РБ от 13.06.2019 №53 пункт 9, подпункт 9.2.
2	Врач-инфекционист, медицинская сестра, медицинский брат, санитарка <i>инфекционного кабинета</i>	20	Постановление МЗ РБ от 13.06.2019 №53 пункт 9, подпункт 9.1.
3	Врач-эндоскопист, медицинская сестра, медицинский брат <i>эндоскопического</i>	20	Постановление МЗ РБ от 13.06.2019 №53 пункт 9,

	<i>кабинета</i>		подпункт 9.2.
4	Врач-стоматолог-терапевт, зубной фельдшер <i>стоматологические кабинеты</i>	20	Постановление МЗ РБ от 13.06.2019 №53 пункт 9, подпункт 9.1.
5	Врач ультразвуковой диагностики - <i>кабинеты ультразвуковой диагностики</i>	20	Постановление МЗ РБ от 13.06.2019 №53 пункт 9, подпункт 9.2.
6	Медицинская сестра по физиотерапии, медицинский брат по физиотерапии <i>физиотерапевтического отделения</i> , где выполняется работа на ультравысокочастотных генераторах любой мощности, на аппаратах ультразвуковой терапии и крайне-высокочастотной терапии, на лазерных установках и аппаратах, в помещениях озокерита	20	Постановление МЗ РБ от 13.06.2019 №53 пункт 9, подпункт 9.2.
7	Медицинская сестра по массажу, медицинский брат по массажу техник-массажист, занятые отпуском массажа - <i>кабинет массажа</i>	20	Постановление МЗ РБ от 13.06.2019 №53 пункт 9, подпункт 9.2.
8	Врач-онколог, медицинская сестра, медицинский брат – <i>онкологического кабинета</i>	20	Постановление МЗ РБ от 13.06.2019 №53 пункт 9, подпункт 9.1.
9	Врач-хирург, медицинская сестра, медицинский брат - <i>хирургического отделения (кабинета)</i>	20	Постановление МЗ РБ от 13.06.2019 №53 пункт 9, подпункт 9.2.
10	Врач-уролог, медицинская сестра, медицинский брат - <i>урологического кабинета</i>	20	Постановление МЗ РБ от 13.06.2019 №53 пункт 9, подпункт 9.2.
11	Врач-травматолог-ортопед, медицинская сестра, медицинский брат - <i>травматолого-ортопедический кабинета</i>	20	Постановление МЗ РБ от 13.06.2019 №53 пункт 9, подпункт 9.2.
12	Врач-офтальмолог, медицинская сестра, медицинский брат - <i>офтальмологического отделения</i>	20	Постановление МЗ РБ от 13.06.2019 №53 пункт 9,

	<i>(кабинета)</i>		подпункт 9.2.
13	Врач – оториноларинголог, медицинская сестра, медицинский брат <i>- оториноларингологического кабинета</i>	20	Постановление МЗ РБ от 13.06.2019 №53 пункт 9, подпункт 9.2.
14	Врач клинической лабораторной диагностики, фельдшер-лаборант, санитар(ка)- <i>клинико- диагностической лаборатории</i>	20	Постановление МЗ РБ от 13.06.2019 №53 пункт 9, подпункт 9.3.
15	Медицинская сестра, медицинский брат - <i>Процедурные кабинеты</i>	20	Постановлен е МЗ РБ от 13.06.2019 №53 пункт 9, подпункт 9.2.
16	Врач-акушер-гинеколог, акушерка, акушер - <i>женской консультации, акушерско-гинекологического кабинета</i>	20	Постановление МЗ РБ от 13.06.2019 №53 пункт 9, подпункт 9.2.
17	Врач-психотерапевт, медицинская сестра, медицинский брат <i>психотерапевтического кабинета</i>	30	Постановление МЗ РБ от 13.06.2019 №53 пункт 9, подпункт 9.4.
18	Медицинская сестра, медицинский брат ЦСО	20	Постановление МЗ РБ от 13.06.2019 №53 пункт 9, подпункт 9.2.

Порядок выплаты доплаты за особый характер труда

Доплата за особый характер труда выплачивается медицинским и другим работникам в соответствии с установленным Перечнем, включая руководителей структурных подразделений – врачей-специалистов (заведующих) и медицинских работников со средним специальным медицинским, принятым на должности с применением производного наименования «старший».

Доплата за особый характер труда устанавливается работникам, как по основной должности, так и по должности, занимаемой работником на условиях совместительства, а также при работе сверх установленной продолжительности рабочего времени.

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

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям
государственного учреждения здравоохранения «Городская
поликлиника № 4 г. Гродно», на которых работающим по результатам
аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с
вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКРБ	Код выпуска ЕТКС, ЕКСД	Наименование структурного подразделения	Класс условий труда	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	2	3	4	5	6
1	3212-003 - фельдшер-лаборант	25	Вертелишковская амбулатория, клиничко-диагностическая лаборатория	3.2	7
2	2211-003 - врач общей практики (заведующий)	25	Вертелишковская амбулатория,	3.2	7
3	3256-002 - фельдшер	25	Вертелишковская амбулатория, Житомлянский ФАП	3.2	7
4	3221-003 - медицинская сестра общей практики, медицинский брат общей практики	25	Вертелишковская амбулатория, кабинет общей практики	3.1	4
5	2211-003 - врач общей практики	25	Вертелишковская амбулатория, кабинет общей практики	3.2	7
6	3251-001 - зубной фельдшер	25	Вертелишковская амбулатория, стоматологический кабинет	3.2	7
7	2212-003 - врач-стоматолог-терапевт (внебюджет)	25	Вертелишковская амбулатория, стоматологический кабинет	3.2	7
8	3255-003 - медицинская сестра по физиотерапии, медицинский брат по физиотерапии	25	Вертелишковская амбулатория, физиотерапевтический кабинет	3.2	7
9	2211-003 - врач общей практики (заведующий)	25	Гожская амбулатория,	3.2	7
10	3256-002 - фельдшер	25	Гожская амбулатория, Амбулаторный персонал	3.1	4
11	2211-003 - врач общей практики	25	Гожская амбулатория, кабинет общей практики	3.2	7
12	3221-001 - медицинская сестра общей практики,	25	Гожская амбулатория, кабинет общей практики	3.1	4

	медицинский брат общей практики				
13	3256-002 - фельдшер	25	Гожская амбулатория, Привалковский ФАП	3.2	7
14	3251-001 - зубной фельдшер	25	Гожская амбулатория, стоматологический кабинет	3.2	7
15	2222-003 - врач-акушер- гинеколог (заведующий)	25	женская консультация,	3.1	4
16	2222-003 - врач-акушер- гинеколог	25	женская консультация,	3.2	7
17	3222-001 - акушерка, акушер	25	женская консультация,	3.1	4
18	3222-001 - акушерка, акушер	25	женская консультация, кабинет профилактики и ранней диагностики онкозаболеваний женской репродуктивной системы	3.1	4
19	2222-003 - врач-акушер- гинеколог	25	женская консультация, кабинет профилактики и ранней диагностики онкозаболеваний женской ре-продуктивной системы	3.2	7
20	2212-003 - врач- ультразвуковой диагностики	25	женская консультация, кабинет ультразвуковой диагностики	3.2	7
21	3221-001 - медицинская сестра, медицинский брат	25	женская консультация, процедурный кабинет	3.1	4
22	2212-003 - врач- психотерапевт	25	женская консультация, психотерапевтический кабинет	3.2	7
23	2212-003 - врач- терапевт	25	женская консультация, терапевтический кабинет	3.2	7
24	2212-003 - врач ультразвуковой диагностики (заведующий)	25	кабинет ультразвуковой диагностики,	3.2	7
25	2212-003 - врач ультразвуковой диагностики	25	кабинет ультразвуковой диагностики,	3.2	7
26	3221-001 - медицинская сестра по функциональной диагностике	25	кабинет функциональной диагностики,	3.2	7
27	3212-003 - фельдшер- лаборант (старший)	25	клинико-диагностическая лаборатория,	3.2	7
28	2212-003 - врач клинической лабораторной диагностики (заведующий)	25	клинико-диагностическая лаборатория	3.2	7

29	2212-003 - врач клинической лабораторной диагностики	25	клинико-диагностическая лаборатория	3.2	7
30	3212-003 - фельдшер- лаборант	25	клинико-диагностическая лаборатория	3.2	7
31	2212-003 - врач невролог	25	неврологическое отделение,	3.2	7
32	2212-003 - врач невролог (заведующий)	25	неврологическое отделение	3.2	7
33	2212-003 - врач- терапевт	25	отделение дневного пребывания	3.2	7
34	3221-001 - медицинская сестра, медицинский брат	25	отделение дневного пребывания, процедурный кабинет	3.2	7
35	3221-001 - медицинская сестра (старшая), медицинский брат (старший)	25	отделение медицинской реабилитации	3.1	4
36	3255-001 - инструктор по лечебной физкультуре	25	отделение медицинской реабилитации, кабинет лечебной физкультуры	3.1	4
37	2212-003 - врач лечебной физкультуры	25	отделение медицинской реабилитации, кабинет лечебной физкультуры	3.1	4
38	3255-004 - техник- массажист	25	отделение медицинской реабилитации, кабинет массажа	3.2	7
39	3255-004 - 0.75 техник- массажист+0.25 техник- массажист (внебюджет)	25	отделение медицинской реабилитации, кабинет массажа	3.2	7
40	3255-003 - медицинская сестра по физиотерапии, медицинский брат по физиотерапии	25	отделение медицинской реабилитации, физиотерапевтический кабинет	3.2	7
41	2211-003 - врач общей практики (заведующий)	25	Отделение общей практики №1	3.1	4
42	3221-001 - медицинская сестра общей практики, медицинский брат общей практики	25	Отделение общей практики №1,	3.1	4
43	3256-001 - помощник врач по амбулаторно- поликлинической помощи	25	Отделение общей практики №1,	3.1	4
44	2211-003 - врач общей практики	25	Отделение общей практики №1,	3.2	7
45	2212-003 - врач пульмонолог	25	Отделение общей практики №1, пульмонологический кабинет	3.2	7
46	2211-003 - врач общей практики (заведующий)	25	Отделение общей практики №2,	3.1	4

47	2211-003 - врач общей практики	25	Отделение общей практики №2,	3.2	7
48	3256-001 - помощник врача по амбулаторно-поликлинической помощи	25	Отделение общей практики №2,	3.1	4
49	3221-001 - медицинская сестра общей практики, медицинский брат общей практики	25	Отделение общей практики №2,	3.1	4
50	2212-003 - врач-кардиолог	25	Отделение общей практики №2, кардиологический кабинет	3.2	7
51	2211-003 - врач общей практики (заведующий)	25	Отделение общей практики №3,	3.1	4
52	3221-001 - медицинская сестра общей практики, медицинский брат общей практики	25	Отделение общей практики №3,	3.1	4
53	2211-003 - врач общей практики	25	Отделение общей практики №3,	3.2	7
54	3256-001 - помощник врач по амбулаторно-поликлинической помощи	25	Отделение общей практики №3,	3.1	4
55	2212-003 - врач-эндокринолог	25	Отделение общей практики №3, эндокринологический кабинет	3.2	7
56	3221-001 - медицинская сестра, медицинский брат	25	отделение по проведению обязательных медицинских осмотров граждан и работников предприятий	3.1	4
57	2212-003 - врач-терапевт (заведующий)	25	отделение по проведению обязательных медицинских осмотров граждан и работников предприятий	3.1	4
58	2212-003 - врач-терапевт	25	отделение по проведению обязательных медицинских осмотров граждан и работников предприятий	3.1	4
59	3222-001 - акушерка, акушер	25	отделение профилактики, смотровой кабинет	3.1	4
60	2212-003 - врач-терапевт (заведующий)	25	отделение профилактики	3.1	4
61	2212-003 - врач-инфекционист	25	отделение профилактики, инфекционный кабинет	3.2	7
62	3221-001 - медицинская сестра, медицинский брат	25	отделение профилактики, инфекционный кабинет	3.1	4
63	3221-001 - медицинская сестра, медицинский брат	25	отделение профилактики, прививочный кабинет	3.1	4

64	2212-003 - врач-психотерапевт	25	отделение профилактики, психотерапевтический кабинет	3.2	7
65	2267-003 - врач офтальмолог (заведующий)	25	офтальмологическое отделение,	3.2	7
66	3221-001 - медицинская сестра, медицинский брат	25	офтальмологическое отделение,	3.1	4
67	2267-003 - врач офтальмолог	25	офтальмологическое отделение,	3.2	7
68	3221-001 - медицинская сестра (старшая), медицинский брат (старший)	25	офтальмологическое отделение,	3.1	4
69	5321-002 - санитарка		рентгеновский кабинет, рентгеновский кабинет	3.1	4
70	3211-001 - рентгенолаборант (старший); пункт (подпункт) 3.3.4.2. пункт 3.3.4.		Рентгенологические кабинеты., Рентгенологические кабинеты	3.4	21
71	3211-001 - рентгенолаборант; пункт (подпункт) 3.3.4.2.	25	Рентгенологические кабинеты., Рентгенологические кабинеты	3.4	21
72	2212-003 - врач-рентгенолог (заведующий); пункт (подпункт) 3.3.4.2. пункт 3.3.4.	25	Рентгенологические кабинеты., Рентгенологические кабинеты	3.2	7
73	2212-003 - врач-рентгенолог; пункт (подпункт) 3.3.4.2. пункт 3.3.4.	25	Рентгенологические кабинеты., Рентгенологические кабинеты	3.2	7
74	2212-002 - врач хирург (заведующий)	25	хирургическое отделение,	3.2	7
75	2212-002 - врач онколог	25	хирургическое отделение, онкологический кабинет	3.2	7
76	2212-003 - врач оториноларинголог	25	хирургическое отделение, оториноларингологический кабинет	3.2	7
77	2212-002 - врач травматолог-ортопед	25	хирургическое отделение, травматолого-ортопедический кабинета	3.2	7
78	2212-002 - врач хирург	25	хирургическое отделение, хирургический кабинет	3.2	7
79	2212-003 - врач эндоскопист	25	хирургическое отделение, эндоскопический кабинет	3.2	7
80	3221-001 - медицинская сестра операционная, медицинский брат	25	хирургическое отделение,	3.1	4

	операционный				
81	3221-001 - медицинская сестра (старшая), медицинский брат (старший)	25	хирургическое отделение,	3.1	4
82	3221-001 - медицинская сестра, медицинский брат	25	хирургическое отделение, онкологический кабинет	3.1	4
83	3221-001 - медицинская сестра, медицинский брат	25	хирургическое отделение, оториноларингологический кабинет	3.1	4
84	3221-001 - медицинская сестра, медицинский брат	25	хирургическое отделение, процедурный кабинет	3.2	7
85	3221-001 - медицинская сестра, медицинский брат	25	хирургическое отделение, травматолого-ортопедический кабинета	3.1	4
86	3221-001 - медицинская сестра, медицинский брат	25	хирургическое отделение, хирургический кабинет	3.1	4
87	3221-001 - медицинская сестра, медицинский брат	25	хирургическое отделение, эндоскопический кабинет	3.2	7
88	8322-001 - водитель автомобиля	01	хозяйственно-обслуживающий персонал	3.1	4
89	2211-003, врач-общей практики (заведующий)	25	Озерская больница сестринского ухода	3.1	4
90	2211-003, врач-общей практики	25	Озерская больница сестринского ухода	3.2	7
91	3221-001, медицинская сестра общей практики, медицинский брат общей практики	25	Озерская больница сестринского ухода	3.1	4
92	3221-001, медицинская сестра, медицинский брат	25	Озерская больница сестринского ухода	3.2	7
93	5321-001, младшая медицинская сестра, младший медицинский брат	01	Озерская больница сестринского ухода	3.2	7
94	3255-003, медицинская сестра, медицинский брат по физиотерапии	25	Озерская больница сестринского ухода, физиотерапевтический кабинет	3.2	7
95	3212-003, фельдшер-лаборант (лаборант)	25	Озерская больница сестринского ухода, клинико-диагностическая лаборатория	3.2	7
96	3212-003, фельдшер-	25	Гожская амбулатория,	3.2	7

	лаборант (лаборант)		клинико-диагностическая лаборатория		
--	---------------------	--	-------------------------------------	--	--

Приложение 9
к коллективному договору
государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника № 4 г. Гродно»

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №4 г. Гродно», на которых работающим по результатам аттестации подтверждены вредные и (или) опасные условия труда, соответствующие требованиям списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени.

№ п/п	Код профессии рабочих, должности служащего согласно ОКРБ	Наименование профессии рабочих, должности служащего	Наименование структурного подразделения	Глава и пункт списка	Класс условий труда	Продолжительность сокращенной рабочей недели (в часах)
1	2	3	4	5	6	7
1	3251-001	зубной фельдшер	Вертилишковская амбулатория, стоматологический кабинет	Глава 23 Пункт 185	3.2	33
2	2212-003	врач-стоматолог-терапевт (внебюджет)	Вертилишковская амбулатория, стоматологический кабинет	Глава 23 Пункт 185	3.2	33
3	3251-001	зубной фельдшер	Гожская амбулатория, стоматологический кабинет	Глава 23 Пункт 185	3.2	33
4	2212-003	врач-ультразвуковой диагностики	женская консультация, кабинет ультразвуковой диагностики	Глава 22 Пункт 177	3.2	35
5	2212-003	врач ультразвуковой диагностики	кабинет ультразвуковой диагностики,	Глава 22 Пункт 177	3.2	35
6	2212-003	врач	кабинет ультразвуковой	Глава 22	3.2	35

		ультразвуковой диагностики (заведующий)	диагностики,	Пункт 177		
7	3211-001	рентгенолаборант; пункт (подпункт) 3.3.4.2.	Рентгенологические кабинеты	Глава 22 Пункт 182	3.4	30
8	3211-001	рентгенолаборант (старший); пункт (подпункт) 3.3.4.2. пункт 3.3.4.	Рентгенологические кабинеты	Глава 22 Пункт 182	3.4	30
9	2212-003	врач-рентгенолог; пункт (подпункт) 3.3.4.2. пункт 3.3.4.	Рентгенологические кабинеты	Глава 22 Пункт 182	3.2	30
10	2212-003	врач-рентгенолог (заведующий); пункт (подпункт) 3.3.4.2. пункт 3.3.4.	Рентгенологические кабинеты	Глава 22 Пункт 182	3.2	30
11	2212-003	врач эндоскопист	хирургическое отделение, эндоскопический кабинет	глава 22 пункт 177	3.2	35
12	3221-001,	медицинская сестра	Озерская больница сестринского ухода, отделение сестринского ухода	Гл. 22, п.179	3.2	35
13	5321-001,	Младшая медицинская сестра	Озерская больница сестринского ухода, отделение сестринского ухода	Гл. 22, п.180	3.2	35

Приложение №10
к коллективному договору
государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника № 4 г. Гродно»

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников
государственного учреждения здравоохранения
«Городская поликлиника № 4 г. Гродно»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Одной из задач здравоохранения является совершенствование оплаты труда работников учреждения и их материальное стимулирование в зависимости от количества и качества труда, личного вклада каждого работника.

1.2. Оплата и премирование организуется, чтобы достичь единства интересов работников различных категорий в получении высоких конечных результатов работы всего коллектива на основе трудового вклада каждого подразделения или отдельного работника, исходя из особенностей их труда.

1.3. Основным правовым документом, регламентирующим взаимодействия коллектива и Нанимателя, является коллективный договор. Настоящее положение разработано на основе норм и положений трудового и бюджетного законодательства и определяет порядок премирования работников в зависимости от достигнутых количественных и качественных результатов в работе, соблюдению социальной справедливости и повышению оплаты труда работников, вносящих наибольший вклад в общие результаты работы.

2. ИСТОЧНИК ПРЕМИРОВАНИЯ

2. Для премирования коллектива используются:

2.1. плановый премиальный фонд, предусмотренный бюджетной сметой, в размере 20 процентов планового фонда заработной платы;

2.2. экономия средств планового премиального фонда в размере 20 процентов планового фонда заработной платы.

2.3. неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда; иные источники, не запрещенные законодательством Республики Беларусь.

3. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

3. Показателями для премирования каждого работника на основании данного Положения являются:

3.1. выполнение плана работ и функциональных обязанностей на высокопрофессиональном уровне;

3.2. отсутствие замечаний вышестоящих органов и руководства по качеству, срокам выполнения работ, представлению отчетности;

3.3. соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины, отсутствие нарушений требований охраны труда и техники безопасности;

3.4. срочность, важность одноразовых работ.

4. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

4.1. Премирование осуществляется ежемесячно за счет планового 20% премиального фонда и, по решению комиссии по премированию, части суммы экономии средств планового премиального фонда, образовавшейся за прошлый месяц.

Ежеквартально по результатам деятельности за квартал, год с учетом моделей конечных результатов, а также в соответствии с вкладом работников, исходя из объемов, сложности и качества выполненных работ, при наличии экономии фонда заработной платы за отчетный период в размерах, установленных настоящим Положением.

4.2. Подведение итогов работы учреждения за отчетный период проводится постоянно действующей комиссией по оплате труда. Порядок работы комиссии и подведения итогов работы учреждения определяется приказом главного врача.

4.3. Конкретные размеры премий с учетом личного вклада определяются:

4.3.1. комиссией по оплате труда:

для работников, непосредственно подчиняющихся главному врачу учреждения (заместителей главного врача, главного бухгалтера, руководителей немедицинских структурных подразделений), и работников, не относящихся к структурным подразделениям, – с учетом предложений главного врача;

для заведующих структурными подразделениями в соответствии с Показателями деятельности структурных подразделений, утвержденным приказом главного врача, с учетом предложений главного врача;

4.3.2. для остальных работников - заведующими структурными подразделениями в зависимости от их личного вклада в общие результаты работы с учетом специфики работы и конкретных условий и задач по согласованию с администрацией и профсоюзным комитетом.

4.4. средства экономии премиального фонда труда могут направляться для премирования отдельных работников в индивидуальном порядке за высокие достижения в работе, многолетний и добросовестный труд, за участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях, в случае их награждения государственными наградами, грамотами органов власти и вышестоящих органов управления, Министерства здравоохранения, присвоения почетных званий «Заслуженный врач», «Отличник здравоохранения», грамотами руководителя организации, за проявление творческой инициативы, достижение особых результатов в труде по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения, в честь профессиональных праздников и в других случаях в размерах, установленных Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.5. Конкретные размеры премии работникам учреждения максимальным размером не ограничиваются.

4.6. Вновь принятые работники премируются в порядке и на условиях, предусмотренных данным Положением.

4.7. Премирование (ежемесячное из планового премиального фонда) оформляется приказом после подведения итогов за отчетный период по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.8. Премия выплачивается за фактически отработанное время.

4.9. Все работники могут единовременно премироваться в течение года в индивидуальном порядке с учетом личного вклада в развитие и совершенствование системы здравоохранения, достигнутого результата по выполняемой работе:

4.9.1. За награждения государственными грамотами, грамотами органов государственной власти в размере 125 белорусских рублей. Грамотами вышестоящих органов управления в размере 100 белорусских рублей. Грамотами ГУЗ «Городская поликлиника № 4 г. Гродно» в размере 50 белорусских рублей. За награждение и объявление благодарности органами государственной власти, вышестоящими органами управления в размере 60 белорусских рублей. Благодарностями ГУЗ «Городская поликлиника № 4 г. Гродно» 30 рублей;

4.9.2. за особые достижения в профессиональной деятельности, связанной с внедрением передовых методик диагностики и лечения, инновационных научных разработок и рационализаторских предложений в размере 30 белорусских рублей;

4.9.3. за наличие благодарностей со стороны пациентов (не менее 3 в течение месяца), проявление творческой инициативы в размере 25 белорусских рублей;

4.9.4. к профессиональному празднику в размере 35 белорусских рублей (при наличии премиального фонда) следующим категориям работников:

юристу, специалисту по организации закупок – ко Дню юриста - первое воскресенье декабря;

инженеру по охране труда – ко Дню охраны труда - 28 апреля ;

работникам бухгалтерии, экономической службы – ко Дню экономиста - 30 июня;

инженеру-энергетику, электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования – ко Дню энергетика - 22 декабря;

водителю автомобиля, начальнику технической службы – ко Дню автомобилиста и дорожника - последнее воскресенье октября;

работникам кадровой службы – ко Дню кадровика - 24 мая;

технику – ко Дню метролога - 20 мая;

работникам технической службы – ко Дню программиста - 13 сентября;

специалисту по мобилизационной подготовке – ко Дню пожарной службы - 25 июля;

секретарю, оператору ЭВМ - ко Дню секретаря – 21 апреля;».

4.9.5. медицинские работники и другие категории работников (не

указанные в пункте 4.9.4.) единовременно премируются к празднику «Дню медицинского работника» в размере 35 белорусских рублей (при наличии премиального фонда);

4.9.6.к общереспубликанским праздникам: Дню защитника Отечества и Вооруженных сил Республики Беларусь – 23 февраля и Дню женщин – 8 марта в размере 30 белорусских рублей (при наличии премиального фонда);

4.9.7.за призовые места в республиканских смотрах – конкурсах первое место - 70 белорусских рублей, второе место - 50 белорусских рублей, 3 место - 40 белорусских рублей;

4.9.8.за призовые места, организацию проведения, сопровождения и участие по итогам конкурсов, соревнований, проводимых Гродненской областной организацией белорусского профессионального союза работников здравоохранения и первичной профсоюзной организацией ГУЗ «Городская поликлиника №4 г.Гродно»:

- 1 место – в размере 70 белорусских рублей;
- 2 место – в размере 50 белорусских рублей;
- 3 место – в размере 40 белорусских рублей;
- участие – в размере 25 белорусских рублей.

4.9.9. за активное участие и подготовку команд в конструктивных, общественно-политических и социальных инициативах, культурно-массовых и спортивных мероприятиях, смотрах-конкурсах и конкурсах художественной самодеятельности в размере 30 белорусских рублей;

4.9.10.за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов. Производится на основании данных государственной статистической отчетности, бухгалтерской отчетности и расчетов экономической эффективности. Показателями премирования для работников могут являться: экономия тепловой, электрической энергии, прочих коммунальных расходов, расходов на транспорт и др. по сравнению с планом на текущий год и доведенным целевым показателем.

Премированию подлежат работники, принимавшие участие в разработке, выполнении и анализе организационно-экономических и технических мероприятий, обеспечивших получение данной экономии в размере 30 белорусских рублей каждый.

Периодичность премирования работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов устанавливается с учетом периодичности учета и отчетности по показателям экономии;

4.9.11.выполнение работ по заготовке и сдаче вторсырья, при условии перевыполнения планов в размере 25 белорусских рублей;

4.9.12. инициативу и личный вклад в организацию и выполнение

работы по благоустройству территории – в размере 25 белорусских рублей;

4.9.13. мужчинам и женщинам – к юбилею 50 лет.

4.10. Решение о единовременном премировании работника и конкретные размеры премии принимаются комиссией по оплате труда с учетом предложений главного врача и утверждаются приказом.

4.11. Выплата единовременных премий осуществляется в пределах денежных средств, предусмотренных на премирование работников на соответствующий календарный год.

4.12. праздничные премии выплачиваются основным работникам государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №4 г. Гродно» проработавшим в учреждении не менее 6 месяцев на день издания приказа, кроме женщин, находящихся в социальном отпуске по уходу за ребенком и внешних совместителей.

4.13. вновь принятым на работу работникам единовременных премий выплата единовременных премий производится по истечении 6 месяцев работы в учреждении за исключением работников, принятых в порядке перевода из других учреждений здравоохранения.

4.14. Премия из планового премиального фонда не выплачивается за период трудовых и социальных отпусков, временной нетрудоспособности, отпусков без сохранения заработной платы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, повышения квалификации, за период, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

4.15. Уволенным работникам премия выплачивается за фактически отработанное время.

4.16. Премия не выплачивается лицам, уволенным по инициативе Нанимателя.

4.17. За имеющиеся недостатки в работе работники могут быть частично или полностью лишены премиальных выплат Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Основаниями для уменьшения или лишения премии являются:

нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава и других документов, регламентирующих деятельность учреждения;

обоснованные жалобы на работу учреждения и специалистов;

нарушения требований охраны труда и техники безопасности при эксплуатации оборудования, выполнения работ;

несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей, устных и письменных распоряжений непосредственных руководителей;

наличие дисциплинарного взыскания.

Конкретный размер, на который снижается премия, определяется

главным врачом, комиссией по оплате труда в зависимости от тяжести выявленных нарушений трудовой дисциплины и обстоятельств, при которых они совершены.

4.18. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности и лишение либо снижение размера премии производится за тот период, в котором был выявлен дисциплинарный проступок либо имело место упущение в работе.

4.19. При наличии дисциплинарного взыскания размер премии снижается:

замечание – на 50 процентов;

выговор – на 100 процентов.

4.20. Снижения размера премии частично или полностью не производится при выплате разовых премий, к профессиональному празднику, праздничным дням, юбилейным датам.

Приложение 11
к коллективному договору
государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника № 4 г. Гродно»

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников
государственного учреждения здравоохранения
«Городская поликлиника № 4 г. Гродно»
за счет средств, полученных от деятельности, приносящей доходы

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

2. В соответствии с настоящим Положением осуществляется премирование работников Государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №4 г. Гродно» за счет средств, полученных от деятельности, приносящей доходы. Основанием для начисления премий являются данные бухгалтерской, статистической отчетности.

3. Премирование производится:

3.1. ежемесячно в размере, установленном настоящим Положением, за основные результаты внебюджетной деятельности

(текущее премирование);

3.2.дополнительно (дополнительное премирование) по результатам внебюджетной деятельности за отчетный период при наличии фонда экономии заработной платы по внебюджетным подразделениям и суммы превышения доходов над расходами в размерах, определяемых Комиссией по оплате труда в порядке, установленном настоящим Положением;

При этом премиальный фонд распределяется следующим образом:

80 процентов – работникам, непосредственно осуществляющим внебюджетную деятельность. Например, работникам, оказывающим платные медицинские услуги, в размере заработной платы и части прибыли, заложенной в плановой калькуляции расчета тарифов на платные медицинские услуги;

20 процентов – работникам, содействующим развитию внебюджетной деятельности, в том числе административно-управленческим и хозяйственно-обслуживающим;

3.3.дополнительно к праздничным дням и знаменательным дням (День медицинского работника, День женщин, День защитника Отечества и Вооруженных сил Республики Беларусь, Новый год и др.) в размерах, определяемых имеющимися источниками для премирования.

3.4. источники премирования:

внебюджетные средства в размере 20 процентов от суммы окладов работников, содержащихся за счет сметы доходов и расходов;

внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения, полученных от приносящей доходы деятельности;

иные источники, не запрещенные законодательством Республики Беларусь.

4.Решение Комиссии по оплате труда оформляется протоколом, который утверждается главным врачом.

ПОКАЗАТЕЛИ И УСЛОВИЯ ТЕКУЩЕГО ПРЕМИРОВАНИЯ

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

5.1.качественное оказание медицинской помощи пациентам;

5.2.разработка и внедрение новых методов диагностики и лечения;

5.3.отсутствие обоснованных жалоб населения на неудовлетворительное обслуживание;

5.4.участие в общественных мероприятиях, соблюдение трудовой и

исполнительской дисциплины;

- 5.5.отсутствие случаев производственного травматизма;
- 5.6.соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- 5.7.соблюдение правил охраны труда и техники безопасности;
- 5.8.соблюдение санитарно-эпидемиологического режима;
- 5.9.соблюдение медицинской этики и деонтологии;
- 5.10.качество ведения учетной документации.

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

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

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

9.Размер текущей премии 20 процентов оклада является базовым и регулируется Положением о системе управления качества медицинской помощи в государственном учреждении здравоохранения «Городская поликлиника №4 г. Гродно».

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОДЫ

10.Дополнительное премирование из средств от приносящей доходы деятельности за отчетный период производится исходя из специфики работы структурных подразделений и отдельных работников.

11.Источником дополнительного премирования из средств от приносящей доходы деятельности за отчетный период является фонд экономии заработной платы по внебюджетным подразделениям и сумма превышения доходов над расходами.

12.Размер дополнительной премии определяется Комиссией по оплате труда с учетом назначения и роли каждого коллектива структурного подразделения и отдельных работников в достижении высоких конечных результатов работы (выполнения целевого показателя по экспорту услуг, платным услугам, привлечение спонсорских средств и др.).

13.Сумма превышения доходов над расходами по каждому источнику доходов рассчитывается бухгалтерией не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом. Фонд материального стимулирования учреждения, сформированный по всем видам

деятельности за отчетный месяц (не менее пятидесяти процентов от остающейся в распоряжении бюджетной организации суммы превышения доходов над расходами).

14. Объем средств, направленных на дополнительные выплаты стимулирующего характера, оформляется протоколом распределения денежных средств в каждом структурном подразделении и подписывается заведующим отделением, старшей медицинской сестрой и профгруппоргом. Протоколы предоставляются в Комиссию по оплате труда не позднее 24 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

Главный врач государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №4 г. Гродно» премируется при условии выполнения учреждением плановых показателей по внебюджетной деятельности в размере установленном приказом главного врача государственного учреждения здравоохранения «Гродненская центральная городская поликлиника».

15. При премировании работников учитываются следующие критерии премирования (в соответствии с приказом главного управления здравоохранения Гродненского областного исполнительного комитета от 28.11.2018 г. № 179-л «О материальном стимулировании работников»):

15.1. за оказание медицинских услуг лицам, застрахованным по договорам добровольного страхования медицинских расходов до 80 процентов сформированного фонда материального стимулирования по данному виду деятельности;

15.2. за оказание медицинских услуг на платной основе иностранным гражданам до восьмидесяти процентов сформированного фонда материального стимулирования по данному виду деятельности, но не более тридцати процентов стоимости оказанных услуг без учета стоимости лекарственных средств, изделий медицинского назначения и других материалов;

15.3. за привлечение иностранной спонсорской помощи (в размере более 1000 рублей) в размере 30 белорусских рублей, обеспечивших их привлечение;

15.4. за оказание медицинских услуг в выходные и праздничные дни до тридцати процентов стоимости оказанных услуг без учета стоимости лекарственных средств, изделий медицинского назначения и других материалов;

15.5. за положительные отзывы в сети интернет, письменные благодарности от иностранных граждан (3 и более) до одной базовой величины;

15.6. за выполнение клинических испытаний коллективу

исследователей сорок процентов суммы денежных средств, поступивших организации за проведение клинического испытания зарубежных лекарственных средств, до сорока процентов за проведение клинического испытания отечественных лекарственных средств, изделий медицинского назначения и медицинской техники;

15.7. за участие (в том числе в роли главных исследователей) в проведении клинического испытания руководителю организации до двадцати процентов от общего размера материального стимулирования по клиническим испытаниям;

15.8. за услуги по привлечению иностранных граждан в организацию работниками (за исключением работников, в должностные обязанности которых входит работа по привлечению иностранных граждан) до пяти процентов стоимости оказанных услуг без учета лекарственных средств, изделий медицинского назначения и других материалов.

16. Размеры премий работникам государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника № 4 г. Гродно», содействующим развитию и организации внебюджетной деятельности, предлагаются главным врачом учреждения.

17. Список должностей, рабочих профессий работников государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №4 г. Гродно» непосредственно занятых оказанием платных услуг, учетом и отчетностью: врач-терапевт, врач общей практики, врач-невролог, врач-офтальмолог, врач-оториноларинголог, врач-акушер-гинеколог, врач-профпатолог, медицинская сестра, фельдшер (старший), медицинская сестра, медицинский брат, медицинский регистратор, врач-хирург, врач-травматолог-ортопед, врач ультразвуковой диагностики, врач-эндокринолог, врач-кардиолог, врач-пульмонолог, врач-реабилитолог, врач-ревматолог, врач-физиотерапевт, врач клинической лабораторной диагностики, фельдшер-лаборант (старший), врач-рентгенолог, рентгенолаборант (старший), врач функциональной диагностики, медицинская сестра по функциональной диагностике, медицинский брат по функциональной диагностике, врач-эндоскопист, техник-массажист, врач-рефлексотерапевт, врач-стоматолог-терапевт, а также содействующих развитию и организации внебюджетной деятельности, повышения объемов оказания платных услуг, увеличения их количества: главный врач, заместитель главного врача (по медицинской части), главный бухгалтер, бухгалтер, ведущий экономист, экономист, юрисконсульт, кассир, специалист по организации закупок.

ОКОНЧАТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

коллективным договором.

19. Окончательное решение по премированию принимается комиссией по оплате труда с учетом предложений главного врача по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждается приказом.

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

Приложение 12
к коллективному договору
государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника № 4 г. Гродно»

ПОЛОЖЕНИЕ

об оказании материальной помощи
работникам учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника №4 г. Гродно»

1. Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

2. Данное положение распространяется на все категории работников учреждения, содержащихся за счет бюджета, в том числе на работников структурных подразделений, осуществляющих деятельность, приносящую доходы и содержащихся за счет сметы доходов и расходов.

3. На оказание материальной помощи направляются средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников, запланированной по бюджетной смете, смете доходов и расходов по внебюджетным средствам.

4. Материальная помощь работникам оказывается в связи с непредвиденными материальными затруднениями и другими причинами, определенными настоящим Положением, по приказу главного врача на основании заявления работника и решения комиссии по оказанию материальной помощи:

№ п/п	Условия	Размеры
4.1.	В связи с 50-летием со дня рождения, работникам, проработавшим не менее 5 лет в государственном учреждении здравоохранения	0,5 оклада

	«Городская поликлиника №4 г. Гродно».	
4.2.	В случае смерти члена семьи (супруга, супруги), детей	100 белорусских рублей
4.3.	В случае смерти родителя	100 белорусских рублей
4.4.	Многодетным матерям, воспитывающим 3-х и более детей в возрасте до 16 лет, одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет – ко Дню Матери	30 белорусских рублей
4.5.	Работникам инвалидам 1-2 группы – ко Дню инвалида	30 белорусских рублей
4.6.	Работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет – ко Дню инвалида	30 белорусских рублей
4.7.	Матери и отцу, работающим в учреждении, при рождении ребенка (детей) на каждого ребенка (по заявлению работника)	25 белорусских рублей
4.8.	В случае длительной болезни (более 2-х месяцев) один раз в год	60 белорусских рублей
4.9.	Работникам, нуждающимся по заключению врачей в длительном лечении с применением дорогостоящих лекарств или дорогостоящего обследования более 100 рублей один раз в год при предоставлении подтверждающих документов	10% стоимости лечения, обследования
4.10.	Витаминоизация и антианемическая терапия беременных	25 белорусских рублей
4.11.	При вступлении в первый брак	25 белорусских рублей
4.12.	Молодым специалистам и выпускникам, врачам-интернам на частичную компенсацию расходов по проживанию на условиях найма, арендного жилья	60 белорусских рублей 1 раз в квартал
4.13.	Работникам, проживающим в городе на проезд к месту работы в сельскую местность, город и обратно, а также, проживающим в сельской местности на проезд к месту работы в город и обратно	50 белорусских рублей 1 раз в полугодие
4.14.	Молодым специалистам, выпускникам, направленным на работу, врачам-интернам, проживающим в городе на проезд к месту работы в сельскую местность и обратно, а	50 белорусских рублей 1 раз в полугодие

	также, проживающим в сельской местности на проезд к месту работы в город и обратно	
4.15.	Участникам Афганской войны ко дню памяти воинов-интернационалистов (15 февраля)	50 белорусских рублей
4.16.	Работникам, принимавшим участие в работах по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1988-1989 годах в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986-1987 годах - в зоне первоочередного отселения или зоне последующего отселения, и участникам ликвидации других радиационных аварий	30 белорусских рублей
4.17.	Для приобретения плодовоовощной продукции, за исключением лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до 3 лет, проработавшим не менее 6 месяцев	В пределах денежных средств, направляемых на оказание материальной помощи, 1 раз в год
4.18.	Для приобретения плодовоовощной продукции молодым специалистам, проработавшим менее 6 месяцев	50% от суммы материальной помощи, установленной работникам по пункту 4.17.

5. В других случаях, не предусмотренных данным положением, по заявлению работника, в случаях стихийных бедствий, несчастных случаев и др. (при условии, что несчастный случай произошел не по вине работника) в размере до 200 белорусских рублей (при наличии средства фонда материальной помощи).

6. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, выплачивается в декабре основным работающим работникам за здоровый образ жизни и выплачивается пропорционально объему занимаемой штатной должности (1,0 ставку, 0,75 ставки, 0,5 ставки, 0,25 ставки), отработавшие не менее 6 месяцев.

7. К заявлению об оказании материальной помощи прилагаются копии документов, подтверждающих причину обращения.

8. Выплата материальной помощи руководителю учреждения, предусмотренная положением, осуществляется при наличии согласования

с вышестоящим органом управления, если иное не установлено законодательством Республики Беларусь.

9. При увольнении работникам материальная помощь не выплачивается.

Приложение 13
к коллективному договору
государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника № 4 г. Гродно»

ПЕРЕЧЕНЬ
бесплатной выдачи средств
индивидуальной защиты работникам
государственного учреждения здравоохранения
«Городская поликлиника №4 г. Гродно»

№ № п/п	Код проф ессии по ОКР Б 006- 96	Наименован ие профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Классиф икация (маркир овка) средств индивид уальной защиты по защитн ым свойств ам	Срок носки в месяцах
1	9622 -001	Подсобный рабочий	Костюм хлопчатобумажный Головной убор из хлопчатобумажной ткани Ботинки кожаные с защитным подноском Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Очки защитные <i>На погрузочно-разгрузочных работах дополнительно:</i> Каска защитная	ЗМи МиМпМун2 00 В Ми Зп О	12 До износа 12 До износа До износа До износа До износа
2	5321- 002	Санитар (ка)	Фартук ПВХ с нагрудником Перчатки трикотажные Перчатки резиновые <i>При влажной уборке и дезинфекции помещения дополнительно:</i> Халат хлопчатобумажный Головной убор из	Вн Ми БмВн ЗМи	До износа До износа До износа 12 До износа

		хлопчатобумажной ткани Туфли цельнорезиновые <i>При работе с дезинфицирующими средствами дополнительно:</i> Нарукавники ПВХ Респиратор <i>При работе в поликлинике дополнительно:</i> туфли кожаные или тапочки кожаные <i>При работе в рентгеновском отделении дополнительно:</i> Фартук рентгенозащитный с нагрудником Головной убор рентгенозащитный Галоши диэлектрические Перчатки резиновые рентгенозащитные Воротник рентгенозащитный Очки рентгенозащитные <i>При работе в хирургическом, стоматологическом отделениях дополнительно:</i> Нарукавники ПВХ <i>При работе в физиотерапевтическом кабинете (теплелечения) дополнительно:</i> Фартук ПВХ с нагрудником Перчатки хлопчатобумажные Перчатки резиновые <i>При работе в клинко-диагностической лаборатории дополнительно:</i> Фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником Нарукавники прорезиненные кислотощелочестойкие Рукавицы комбинированные Перчатки трикотажные Перчатки резиновые Очки защитные Респиратор <i>При работе в грязе- и водолечебнице дополнительно:</i> Нарукавники ПВХ Респиратор <i>При работе с медицинскими</i>	В БмВн Ми Ми Ри Эн Ри Ри Ри Вн Тп100 Тп100 Вн К20Щ20 К20Щ20 Ми Ми К50Щ20 ЗН (Г) БмВн	24 До износа До износа 24 / 12 До износа До износа До износа До износа До износа До износа До износа До износа До износа До износа До износа До износа До износа До износа До износа До износа
--	--	---	--	---

			<p><i>паровыми стерилизаторами дополнительно:</i> Туфли кожаные или тапочки кожаные Перчатки диэлектрические Щиток защитный лицевой Рукавицы суконные Перчатки хлопчатобумажные двойные Перчатки резиновые Респиратор <i>При работе в центральном стерилизационном отделении дополнительно:</i> Респиратор Очки защитные</p>	<p>Ми Ми Эн НБХ Тп100 Ми Тп100 О</p>	<p>24 / 12 До износа До износа До износа До износа До износа До износа До износа До износа</p>
3	5151-011	Сестра-хозяйка	<p>Халат хлопчатобумажный Фартук ПВХ с нагрудником Перчатки резиновые Туфли кожаные или тапочки кожаные <i>При работе с грязным бельем и другим мягким инвентарем дополнительно:</i> Респиратор</p>	<p>ЗМи Бм Бм Ми Ми</p>	<p>12 До износа До износа 24 / 12 До износа</p>
4	7126-013	Слесарь-сантехник	<p>Костюм хлопчатобумажный Головной убор из хлопчатобумажной ткани Ботинки кожаные с защитным подноском Рукавицы комбинированные Очки защитные Каска защитная</p>	<p>ЗМи Мун200 Ми ЗП</p>	<p>12 До износа 12 До износа До износа 24</p>
5	9613-003	Уборщик территорий	<p>Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) Головной убор из хлопчатобумажной ткани Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные <i>При выполнении работ в зоне движения транспортных средств дополнительно:</i> Жилет сигнальный <i>При очистке, промывке и дезинфекции урн, дворовых мусоросборников дополнительно:</i> Фартук прорезиненный с нагрудником Нарукавники прорезиненные Перчатки резиновые Очки защитные</p>	<p>ЗМи Ми Ми Со Бм Бм Бм ЗН (Г)</p>	<p>12 До износа 12 До износа До износа До износа До износа До износа</p>

		<p><i>лабораторной диагностики:</i> Фартук ПВХ с нагрудником Нарукавники ПВХ Туфли кожаные или тапочки кожаные Перчатки медицинские Очки защитные или щиток защитный лицевой Маска медицинская (респиратор) <i>При работе в клинико-диагностической лаборатории:</i> Фартук, прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником Нарукавники прорезиненные кислотощелочестойкие Перчатки резиновые Перчатки исследовательские Рукавицы комбинированные <i>При исследовании крови дополнительно:</i> Головной убор из ПВХ Перчатки резиновые <i>При занятости врачом-неврологом:</i> Маска медицинская <i>При занятости врачом-онкологом:</i> Перчатки медицинские Маска медицинская (респиратор) <i>При занятости врачом-оториноларингологом:</i> Перчатки медицинские Фартук ПВХ с нагрудником Очки защитные или щиток защитный лицевой Маска медицинская <i>При занятости врачом-офтальмологом:</i> Перчатки медицинские Перчатки хирургические Маска медицинская <i>При выходе (выезде) на обслуживаемые участки дополнительно (сельская местность):</i> Плащ непромокаемый с капюшоном Сапоги резиновые <i>В холодный период года дополнительно (сельская</i></p>	<p>Бм Бм Ми Ми</p> <p>Бм О НБХ</p> <p>К20Щ20</p> <p>К20Щ20</p> <p>К50Щ20 Вн Ми</p> <p>Бм</p> <p>Бм</p> <p>Бм Бм О НБХ</p> <p>Бм Бм</p> <p>Вн</p> <p>В</p>	<p>До износа До износа 24 / 12</p> <p>До износа До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа До износа До износа</p> <p>До износа До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа До износа</p> <p>До износа До износа До износа</p> <p>До износа До износа До износа</p> <p>36</p> <p>До износа</p>
--	--	--	---	--

		<i>местность):</i> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке с водоотталкивающей пропиткой с капюшоном	ТнВн	36
		Полусапоги кожаные утепленные <i>При занятости врачом- инфекционистом:</i>	Тн20	36
		Перчатки медицинские Маска медицинская <i>При занятости врачом- психотерапевтом:</i>	Бн	До износа До износа
		Маска медицинская <i>При занятости врачом- пульмонологом:</i>		До износа
		Перчатки медицинские Маска медицинская <i>При занятости врачом- рентгенологом:</i>	Бм	До износа До износа
		Фартук рентгенозащитный с нагрудником	Ри	До износа
		Головной убор рентгенозащитный		До износа
		Перчатки рентгенозащитные	Ри	До износа
		Перчатки резиновые	Ри	До износа
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа
		Очки рентгенозащитные	О	До износа
		Воротник рентгенозащитный <i>При занятости врачом- рефлексотерапевтом:</i>		До износа
		Перчатки медицинские Маска медицинская <i>При занятости врачом- стоматологом:</i>	Бм	До износа До износа
		Фартук ПВХ с нагрудником	Бм	До износа
		Нарукавники ПВХ	Бм	До износа
		Перчатки медицинские (перчатки хирургические)	Бм	До износа
		Очки защитные или щиток защитный лицевой	О НБХ	До износа
		Респиратор		До износа
		Маска медицинская <i>При занятости врачом общей практики :</i>		До износа
		Перчатки медицинские Маска медицинская (респиратор) <i>При выходе (выезде) на обслуживаемые участки (сельская местность):</i>	Бм	До износа До износа
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36

		Сапоги резиновые <i>В холодный период года (сельская местность) дополнительно:</i>	В	До износа
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке с водоотталкивающей пропиткой с капюшоном	ТнВн	36
		Полусапоги кожаные утепленные	Тн20	36
		<i>При занятости врачом- травматологом-ортопедом:</i>		
		Фартук ПВХ с нагрудником	Бм	До износа
		Нарукавники ПВХ	Бм	До износа
		Перчатки медицинские	Бм	До износа
		Очки защитные или щиток защитный лицевой	О НБХ	До износа
		<i>При работе в операционной:</i>		
		Перчатки медицинские хирургические с длинной манжетой	Бм	До износа
		Маска медицинская		До износа
		<i>При занятости врачом ультразвуковой диагностики:</i>		
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа
		<i>При занятости врачом- урологом:</i>		
		Фартук ПВХ с нагрудником	Бм	До износа
		Перчатки медицинские хирургические с длинной манжетой	Бм	До износа
		Маска медицинская (респиратор)		До износа
		<i>При занятости врачом функциональной диагностики:</i>		
		Перчатки медицинские	Бм	До износа
		<i>При занятости врачом- хирургом:</i>		
		Фартук ПВХ с нагрудником	Бм	До износа
		Нарукавники ПВХ	Бм	До износа
		Туфли кожаные или тапочки кожаные	Ми Ми	24 / 12
		Перчатки медицинские хирургические с длинной манжетой	Бм	До износа
		Очки защитные или щиток защитный лицевой	О НБХ	До износа

	2264-003		<p>Маска медицинская (респиратор)</p> <p><i>При занятости врачом-эндоскопистом:</i> Фартук ПВХ с нагрудником Нарукавники ПВХ Перчатки медицинские Перчатки хлопчатобумажные Маска медицинская Очки защитные</p> <p><i>При занятости врачом-физиотерапевтом</i> Перчатки медицинские Маска медицинская</p>	<p>Бм</p> <p>Бм</p> <p>Бм</p> <p>Ми</p> <p>О</p> <p>Бм</p>	<p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p>
8	2512-001	Инженер-программист	Халат с антистатической пропиткой	ЗМиЭс	18
	2522-001	Администратор сетей	Халат с антистатической пропиткой	ЗМиЭс	18
9	3255-001	Инструктор по лечебной физкультуре	Тапочки кожаные	Ми	12
10	3221-001	Медицинская сестра	<p>Перчатки медицинские</p> <p>Маска медицинская (респиратор)</p> <p><i>При работе в поликлинике дополнительно:</i> Туфли кожаные или тапочки кожаные</p> <p><i>При работе с дезинфицирующими средствами:</i> Фартук ПВХ с нагрудником Нарукавники ПВХ Очки защитные или щиток защитный лицевой Респиратор</p> <p><i>При проведении физиотерапии дополнительно:</i> Перчатки трикотажные</p> <p><i>При работе в физиотерапевтическом кабинете электролечения дополнительно:</i> Перчатки диэлектрические Перчатки хлопчатобумажные</p> <p><i>При работе с лазерным оборудованием дополнительно:</i> Очки защитные</p> <p><i>При работе с медицинскими паровыми стерилизаторами дополнительно:</i> Фартук ПВХ с нагрудником</p>	<p>Бм</p> <p>Ми Ми</p> <p>Бм</p> <p>Бм</p> <p>О НБХ</p> <p>Бм</p> <p>Эн</p> <p>Ми</p> <p>О</p> <p>Бм</p>	<p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>24 / 12</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p>
	3255-003				

			Перчатки резиновые Маска медицинская (респиратор) Щиток защитный лицевой Перчатки диэлектрические Рукавицы суконные Перчатки хлопчатобумажные двойные <i>При работе в централизованном стерилизационном отделении дополнительно:</i> Очки защитные <i>При отпуске грязе- и водолечебных процедур дополнительно:</i> Халат хлопчатобумажный Фартук ПВХ с нагрудником Туфли цельнорезиновые (галoши цельнорезиновые) Перчатки трикотажные Перчатки резиновые <i>При обслуживании инфекционных больных дополнительно:</i> Фартук ПВХ с нагрудником Нарукавники ПВХ Перчатки резиновые Туфли кожаные или тапочки кожаные Очки защитные <i>При выходе (выезде) на обслуживаемые участки дополнительно (сельская местность):</i> Плащ непромокаемый с капюшоном Сапоги резиновые	Тп100 НБХ Эн Тп100 Ми О ЗМи Вн В Ми Вн Бм Бм ЯжЯяЯт Ми Ми О Вн В	До износа До износа До износа До износа До износа До износа 12 До износа 12 До износа До износа До износа До износа До износа 12 / 6 До износа 36 До износа
11	3252-001	Медицинский регистратор	Маска медицинская Респиратор		До износа До износа
12	3211-001	Рентгенолаборант	Фартук рентгенозащитный с нагрудником Головной убор рентгенозащитный Перчатки рентгенозащитные Воротник рентгенозащитный Очки рентгенозащитные Туфли кожаные или тапочки кожаные Перчатки медицинские <i>При проявлении рентгеновских</i>	Ри Ри Ри О Ми Ми Бм	До износа До износа До износа До износа До износа 24 / 12 До износа

			<i>пленок дополнительно:</i> Фартук ПВХ с нагрудником Перчатки резиновые	Вн Вн	До износа До износа
13	2493 2	Техник	Халат хлопчатобумажный (костюм хлопчатобумажный) Перчатки хлопчатобумажные	ЗМи Ми	12 До износа
14	3256- 002, 3253- 001	Фельдшер	Фартук ПВХ с нагрудником Рукавицы хлопчатобумажные Перчатки медицинские Маска медицинская (респиратор) <i>При выездах и выходах на участки дополнительно:</i> Плащ непромокаемый с капюшоном Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные <i>В холодный период года (сельская местность) дополнительно:</i> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Полусапоги кожаные утепленные	Бм Ми Бм Вн В Ми Тн Тн20	До износа До износа До износа До износа 36 До износа До износа 36 36
15	3251- 001	Фельдшер зубной	Фартук ПВХ с нагрудником Нарукавники ПВХ Рукавицы резиновые Перчатки хирургические Маска медицинская (респиратор) Очки защитные или щиток защитный лицевой	Бм Бм Бм Бм О НБХ	До износа До износа До износа До износа До износа До износа
16	3212- 003	Фельдшер- лаборант	Фартук ПВХ с нагрудником Перчатки медицинские Очки защитные или щиток защитный лицевой Респиратор Маска медицинская <i>При работе в клинично- диагностической лаборатории:</i> Фартук, прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником Нарукавники прорезиненный кислотощелочестойкие Туфли кожаные или тапочки кожаные Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Очки защитные или щиток защитный лицевой	Бм Бм О НБХ К20Щ20 К20Щ20 Ми Ми Ми К50Щ20 О НБХ	До износа До износа До износа До износа До износа До износа 24 / 12 До износа До износа До износа
17	9621- 002	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный Тапочки кожаные	ЗМи 3	12 12

18	4132-001	Оператор вычислительных машин	Халат из хлопчатобумажной антистатической ткани	ЗМиЭс	18
19	5414-008	Вахтер	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
20	9112-001	Уборщик помещений	Халат хлопчатобумажный Перчатки трикотажные <i>При влажной уборке помещений дополнительно:</i> Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые) Перчатки резиновые <i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i> Фартук прорезиненный с нагрудником Нарукавники прорезиненные Перчатки резиновые	ЗМи Ми В Вн Бм Бм Бм	12 До износа 12 До износа До износа До износа До износа
21	2152-009	Инженер-электроник	Халат из хлопчатобумажной антистатической ткани	ЗМиЭс	18
22	1219-009	Заведующий хозяйством	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) Перчатки трикотажные	ЗМи Ми	12 До износа
23	2149-022	Инженер по охране труда	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) Ботинки кожаные	ЗМи Ми	18 24
24	2151-033	Инженер-энергетик	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12
25	8322-001	Водитель автомобиля	<i>При техническом обслуживании и текущем ремонте автомобиля:</i> Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) Ботинки кожаные на маслобензостойкой подошве Перчатки трикотажные <i>При эксплуатации автомобильного транспортного средства специального назначения:</i> Костюм хлопчатобумажный Жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала Головной убор из хлопчатобумажной ткани Ботинки кожаные на	ЗМи МиНсНм Ми ЗМи Со МиНсНм	24 24 До износа 12 До износа 12 12

			маслобензостойкой подошве Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
26	7412-078	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм хлопчатобумажный Головной убор из хлопчатобумажной ткани Ботинки кожаные Галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Перчатки трикотажные Рукавицы комбинированные Каска защитная Очки защитные	ЗМи Ми Эн Эн Ми Ми ЗП	12 12 12 Дежурные Дежурные До износа До износа 24 До износа
27	7119-011	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные <i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Рукавицы утепленные	ЗМи Ми Тн Тн	12 12 12 До износа 36 До износа
28	12618	Истопник	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	ЗМи Ми Тн	12 До износа 36
29	5321-001	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	Фартук ПВХ с нагрудником Перчатки медицинские <i>При влажной уборке помещений:</i> Халат хлопчатобумажный Головной убор из хлопчатобумажной ткани Фартук ПВХ с нагрудником Туфли цельнорезининовые Перчатки резиновые <i>При работе с дезинфицирующими средствами дополнительно:</i> респиратор	Вн Бм Зми Вн В ЯжЯаЯт	До износа До износа 12 До износа 24 До износа До износа
30	7126-013	Слесарь-сантехник	Костюм хлопчатобумажный Головной убор из хлопчатобумажной ткани Ботинки кожаные с защитным подноском Рукавицы комбинированные Очки защитные Каска защитная	ЗМи Мун200 Ми ЗП	12 До износа 12 До износа До износа 24

Разработан в соответствии с Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты

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

Приложение 14
к коллективному договору
государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника № 4 г. Гродно»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,
имеющих право на получение по условиям труда
молока или других равноценных пищевых продуктов
за работу с вредными веществами

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии, должности	Пункт Перечня вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или пищевых продуктов	Наименование продукта	Наименование вредных веществ
1.	Рентгеновский кабинет	Врач-рентгенолог (заведующий)	п. 44	Кисломолочные продукты, сок	Свинец и его соединения
		Врач-рентгенолог	п. 44	Кисломолочные продукты, сок	Свинец и его соединения
		Рентгенолаборант	п. 44	Кисломолочные	Свинец и его соединения

				продукты, сок	
		Санитарка	п. 44, 12	Кисломолочные продукты, сок	Свинец и его соединения, уксусная кислота
2.	Клинико-диагностическая лаборатория	Врач клинической лабораторной диагностики (заведующий)	п. 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 22, 23, 26, 27, 49, 51	Молоко	Трихлоруксусная кислота, пикриновая кислота, аспарагиновая кислота,
		Врач клинической лабораторной диагностики	п. 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 22, 23, 26, 27, 49, 51	Молоко	кетоглутаровая кислота, сульфаниловая кислота, 3,5дихлор-2-фенол сульфонат,
		Фельдшер-лаборант (лаборант)	п. 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 22, 23, 26, 27, 49, 51	Молоко	кислота серная, натрия нитрит, азотная кислота, азид натрия,
		Санитарка	п. 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 22, 23, 26, 27, 49, 51	Молоко	ортофосфорная кислота, фосфаты, фосфорно-вольфрамовая кислота, пнитрофенил-фосфат, натрий азотисто-кислый, сульфат меди
4.	Эндоскопический кабинет	Медицинская сестра	п. 5, 6, 9, 11, 12	Молоко	Спирты, фенолы, перекиси, альдегиды, кислоты

Разработан в соответствии с постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27 февраля 2002г. №260 «О бесплатном обеспечении работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами» и постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и министерство здравоохранения Республики Беларусь от 19 марта 2002г. №34/12 «Об утверждении Перечня вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или равноценных пищевых продуктов».

Приложение 15
к коллективному договору
государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника № 4 г. Гродно»

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №4 г. Гродно»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с абзацем вторым пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

2. Данное положение распространяется на все категории работников учреждения, содержащихся за счет государственного бюджета, в том числе на работников структурных подразделений, осуществляющих деятельность, приносящую доходы и содержащихся за счет сметы доходов и расходов.

3. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются средства, предусматриваемые в бюджете, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности.

II. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

4. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска, работника. При последующем изменении оклада работника после даты начала отпуска, перерасчет единовременной выплаты на оздоровление не производится.

5. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – одной из них), отпуска из расчета одного оклада, по заявлению работника.

Внешним и внутренним совместителям единовременная выплата на оздоровление производится пропорционально занимаемой штатной должности и пропорционально отработанному времени в календарном году «для расчета принимается число полных отработанных месяцев».

6. В случае не предоставления трудового отпуска, отпуска в текущем календарном году, или, если при предоставлении в текущем календарном году трудового отпуска или его части (частей), отпуска

работнику не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то по письменному заявлению работника единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года. В этом случае размер оклада работника определяется на дату письменного заявления работника.

7. При увольнении работника, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени по заявлению работника. В данном случае размер оклада работника определяется на дату приказа об увольнении.

8. Работникам, работающим на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально занимаемой должности;

Приложение 16
к коллективному договору
государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника № 4 г. Гродно»

ПЕРЕЧЕНЬ

дополнительных, по сравнению с законодательством, гарантий, компенсаций, выплат социального характера, распространяющихся на работников – членов профсоюза

№	Обязательства сторон коллективного договора	примечание
1.	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	П.п 17.2
2.	в случае необходимости обоснованной ликвидации или реорганизации организаций здравоохранения Гродненской области системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь, если это влечет за собой сокращение штатной численности, Главное управление здравоохранения, наниматели должны уведомлять об этом соответствующие профсоюзные органы и работников не позднее, чем за три месяца до вступления в силу соответствующего приказа (решения). В случае	П.п 52.4

	<p>необходимости обоснованной ликвидации или реорганизации филиалов и структурных подразделений организаций здравоохранения Гродненской области системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь, если это влечет за собой сокращения штатной численности, наниматели должны уведомлять об этом соответствующие профсоюзные органы не позднее, чем за три месяца до вступления в силу соответствующего приказа (решения), и совместно с профсоюзными организациями разрабатывать мероприятия по соблюдению прав и интересов высвобождаемых работников</p>	
3.	<p>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</p>	П.п 52.5.8
4.	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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; работникам предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста); получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве, определенным коллективным договором; работникам, чей супруг проходит срочную военную службу по призыву (на период срока службы); одному из супругов, если в организации работают и подлежат сокращению оба супруга из одной семьи; 	П.п 52.6 П.п 52.6.1 - 52.6.8

5.	сохранять за работниками, трудоустроенными в другие организации в период капитального ремонта, реконструкции и или технического перевооружения, права преимущественного поступления на работу в организацию после проведения реконструкции, в соответствии с квалификацией (профессией)	П.п 52.8
6.	выдавать новогодние кондитерские подарки работникам, членам профсоюза, имеющим детей в возрасте от 1 года до 13 лет включительно	П.п. 51.2
7.	производить выплату материальной помощи работникам, членам профсоюза в соответствии с Положением о фонде помощи первичной профсоюзной организации государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника № 4 г. Гродно»	П.п 69.1
8.	заключение (продление) контракта 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 своё согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок)	П.п 55.2
9.	с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего его дате окончания контракта, 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	П.п 55.3
10.	заключение (продление) контрактов с работниками у которых супруг проходит срочную военную службу по призыву - на срок не менее чем до	П.п 55.6

	окончания срока службы	
11.	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	П.п 57.2
12.	увольнение по истечении срока контракта работников, получивших на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание, являющихся инвалидами, одиноких матерей, вдов, имеющих несовершеннолетних детей, одиноких родителей, опекунов, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, а также воспитывающих детей - инвалидов в возрасте до восемнадцати лет, может производиться только с предварительного согласия профсоюзным комитетом, если инициатором прекращения трудовых отношений является Наниматель.	П.58
13.	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, распределённых (направленных), перераспределённых на работу; - трудоустройство у другого нанимателя на полную занятость, если в данной организации отсутствует возможность предоставления полной занятости, а также работников, прошедших переподготовку за	П.61

	<p>счёт средств нанимателя (не менее чем в течение 2-х лет);</p> <ul style="list-style-type: none"> - в случае перехода на другую, более высокооплачиваемую работу (если заработная плата работника ниже минимального потребительского бюджета семьи из четырёх человек за предшествующий квартал); - переезд на постоянное место жительства в другой населённый пункт (на основании подтверждающих документов), за исключением выпускников, распределённых (направленных), перераспределённых на работу; - добровольно поступление на военную службу по контракту; - избирание на выборную должность. <p>Работник должен предоставить Нанимателю документы, подтверждающие наличие соответствующей уважительной причины.</p>	
14.	<p>Предоставление социальных отпусков по уважительным причинам личного и семейного характера без сохранения заработной платы (статьи 189, 190 ТК):</p> <ul style="list-style-type: none"> - при вступлении в брак – до 7 дней; - при вступлении в брак детей и близких родственников - до 7 дней; - при рождении ребенка - до 7 дней; - при организации похорон близких родственников - до 7 дней; - в первый день учебного года для родителей, чьи дети идут в 1-4 классы школы; и последний день учебного года, чьи дети являются выпускниками; - в день рождения; - при переезде на новое место жительства; - и по другим уважительным причинам более 30 календарных дней. Уважительность причин оценивает Наниматель 	<p>П.п 64.11.2.5 П.п 64.11.2.5.1-64.11.2.5.8</p>
15.	<p>премировать работников ведущих и активно пропагандирующих личным примером здоровый образ жизни (участвующих в спортивных соревнованиях). Совершенствовать работу по формированию здорового образа жизни,</p>	<p>П.п 66.2</p>

	предусмотреть материальное поощрение работников, ведущих здоровый образ жизни в размере 20 рублей к трудовому отпуску (при отсутствии листка нетрудоспособности в рабочем году)	
16.	матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с сохранением 20 процентов от средней дневной заработной платы (статья 265 ТК)	П.п 67.3
17.	выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере 120 среднемесячных заработных плат погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествовавшего несчастному случаю	Часть первая п.п 71.17
18.	А также выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, единовременной материальной помощи в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность, - в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент потери трудоспособности	Часть третья п.п 71.17
19.	Не увольнять работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, по инициативе нанимателя, кроме случаев ликвидации организации и по основаниям, предусмотренным пунктом 6, абзацами 2, 3, 4, 6 пункта 7 статьи 42 и пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь. Лицам, получившим трудовое увечье или	П.п 71.6

	<p>профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 ТК, выплачивать выходное пособие в размере не менее трёх среднемесячных заработков, а по другим основаниям, кроме вызванных виновными действиями, - не менее одного среднемесячного заработка работника</p>	
20.	<p>Обеспечить работникам бесплатное оказание медицинской помощи в государственном учреждении здравоохранения «Городская поликлиника № 4 г. Гродно» в рамках минимальных государственных социальных стандартов</p>	П.п 73.4
21	<p>Производить единовременные выплаты в размере 50 белорусских рублей 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.</p>	П.п.75.11