

ПРИНЯТ

профсоюзной конференцией  
учреждения здравоохранения  
«Волковысская центральная  
районная больница»

31 декабря 2025 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**учреждения здравоохранения**  
**«Волковысская центральная районная**  
**больница»**  
**на 2026-2028 годы**

г. Волковыск  
2026

Волковысский районный исполнительный комитет  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
Дата 19.01.2026 № 4  
Подпись

ГЛАВА I  
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между работниками учреждения здравоохранения «Волковысская центральная районная больница», от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (далее - Профком) в лице председателя Профкома Денисевич Юлии Вячеславовны и учреждением здравоохранения «Волковысская центральная районная больница» (далее - Наниматель) в лице главного врача Грицкевич Елены Збигневны.

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

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения организации и надлежащего уровня оплаты труда работников, продуктивной занятости работников, безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений.

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников организации в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, соблюдению Договора.

5. Нормы и положения Генерального, Тарифного и Местного соглашений (далее - областное Соглашение) являются составной частью коллективно-договорного процесса и служат основой для разработки и заключения настоящего коллективного договора и обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее - Стороны).

6. Стороны признают, что обязательства и гарантии, включенные в Генеральное, Тарифное и областное Соглашения являются основой при заключении коллективного договора и трудовых договоров (контрактов) и не препятствуют установлению в коллективном договоре дополнительных по сравнению с ним и законодательством Республики Беларусь льгот, гарантий и компенсаций работникам организации, а также содержанию более льготных по сравнению с Соглашением трудовых и социально-экономических условий и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

7. Договор вступает в силу с 01 января 2026 года и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

С согласия Сторон действие коллективного договора продлевается на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия коллективного договора оформляется дополнительным соглашением.

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

9. Коллективный договор распространяются на Нанимателя (руководителя организации) и работников, от имени которых он заключен – членов профсоюза.

Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников. При этом от работников не требуется соответствующее заявление.

Положения Договора, предусматривающие дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии, компенсации, выплаты социального характера, а именно предусмотренные пунктами 21, 28, 31, подпунктами 32.1, 32.2, 32.5, 32.6, 32.8, 32.9, 32.10, 32.13 пункта 32, пунктом 34, подпунктами 49.1.2, 49.1.3, 49.1.4, 49.2 пункта 49, подпунктом 63.6 пункта 63, подпунктами 70.4, 70.5 пункта 70, подпунктом 71.12 пункта 71, распространяются на работников-членов профсоюза.

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

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

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

10. Стороны обязуются:

10.1. при заключении, изменении и (или) дополнении, исполнении Договора руководствоваться основными принципами социального партнерства:

- равноправия Сторон;
- соблюдения норм законодательства;
- полномочности принятия обязательств;
- добровольности принятия обязательств;
- учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;
- обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;
- отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- взаимного информирования Сторон об изменении ситуации;

10.2. обязательно предоставлять в областной комитет Гродненской областной организации Белорусского профсоюза работников здравоохранения коллективный договор организации, изменения и дополнения к нему на стадии проекта с целью его правовой экспертизы и недопущения нарушений трудового законодательства Республики Беларусь.

11. Каждая Сторона вправе направить другой стороне письменное требование по проведению коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению Договора, которые другая сторона обязуется начать в семидневный срок. Для ведения коллективных переговоров на равноправной основе создается комиссия из уполномоченных представителей, утвержденных со стороны Нанимателя приказом, со стороны Профкома – постановлением.

12. Стороны обязуются:

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

12.2. зарегистрировать Договор, подписанный сторонами в соответствии со статьей 369 Трудового кодекса Республики Беларусь и согласованный с Гродненской областной организацией Белорусского профсоюза работников здравоохранения, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в течение одного месяца со дня подписания в Волковысском районном исполнительном комитете (статьи 370, 371 Трудового кодекса Республики Беларусь);

12.3. не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры и выполнение принятых на себя обязательств;

12.4. не прекращать действие настоящего Договора при изменении наименования Сторон;

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

12.6. в случае реорганизации учреждения (Нанимателя) или профсоюзной организации в период действия данного Договора его выполнение гарантируют правопреемники;

12.7. в течение трех месяцев с момента окончания реорганизации заключить новый коллективный договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне не ниже закрепленного в Договоре;

12.8. 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.

13. Если в течение срока действия договора действующим законодательством устанавливаются лучшие условия, чем в Договоре, то действуют нормы, предусмотренные действующим законодательством.

## ГЛАВА 2 ОПЛАТА ТРУДА И ЕЁ РЕГУЛИРОВАНИЕ

14. Наниматель обязуется:

14.1. содействовать в финансировании здравоохранения района в соответствии с ежегодными основными показателями прогноза социально – экономического развития района и в объемах, необходимых для выполнения территориальных программ государственных гарантий оказания населению района бесплатной медицинской помощи, выполнению минимальных государственных социальных стандартов по обслуживанию населения района.

В установленном порядке принимать меры, направленные на выделение средств из местного бюджета для установления стимулирующих надбавок и компенсирующих доплат, предоставления дополнительного поощрительного отпуска при заключении, продлении контрактов с работниками в соответствии со статьей 262<sup>1</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь. Размер надбавки устанавливается (изменяется) в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год;

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

14.3. информировать коллектив и Профком о финансовом положении организации, использовании средств стимулирующего характера, материальной помощи, средств, получаемых от приносящей доходы деятельности, о текущих планах развития, предполагаемых организационно – производственных изменениях;

14.4. добиваться улучшения благосостояния работников организации и повышения их жизненного уровня, повышения среднемесячной заработной платы в организации;

14.5. привлекать Профком к:  
участию в работе аттестационной комиссии;

участию в работе комиссий по оплате труда работников, оказанию материальной помощи, установлению стимулирующих и компенсирующих выплат;

пересмотру и установлению норм труда конкретных работников (статья 87 Трудового кодекса Республики Беларусь);

участию в работе комиссии по охране труда;

14.6. предоставлять Профкому по его требованию информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, в том числе о расходовании финансовых средств, поступающих в организацию из различных источников, о порядке и условиях исчисления заработной платы, об установлении гарантий и компенсаций работникам;

14.7. проводить работу, направленную на повышение уровня оплаты труда и улучшение благосостояния работников, путем форм, систем и размера оплаты труда работников, в том числе стимулирующих и компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи за счет бюджетных и внебюджетных средств устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов и трудового договора (контракта);

14.8. 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, 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;

14.9. при переводе работника с его согласия по инициативе нанимателя (за исключением временного перевода в соответствии с ч.1 ст.32<sup>1</sup> Трудового кодекса либо в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии) на другую постоянную или временную нижеоплачиваемую

работу за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение не менее 2 недель со дня перевода.

В тех случаях, когда в результате перемещения работника уменьшается заработная плата по не зависящим от него причинам, за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 2 месяцев со дня перемещения;

14.10. нанимателем могут производиться удержания из заработной платы работников денежных сумм по их письменному заявлению, в том числе для производства безналичных расчетов, в том числе для следующих целей:

14.10.1. уплату членских профсоюзных и партийных взносов, взносов в общественные объединения (Белорусская партия «Белая Русь», ОО «Белая Русь», Союз женщин и др.);

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

14.12. минимизировать риски снижения социальной защищенности работников и не допущения снижения размеров заработной платы работников при введении новых условий оплаты труда;

14.13. не допускать снижение размеров оплаты труда, в том числе стимулирующих выплат, установленных по занимаемым должностям служащих (профессиям рабочих), работникам после достижения ими пенсионного возраста;

15. Профсоюзный комитет обязуется:

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

15.2. доводить до членов профсоюза нормативные правовые акты Республики Беларусь, разъяснения, инструктивные письма по применению условий оплаты труда, проводить обучение профсоюзного актива по их применению.

16. Организация оплаты труда в учреждении осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения здравоохранения «Волковысская центральная районная больница» (приложение 1), которое является неотъемлемой частью коллективного договора.

17. Порядок и условия присвоение квалификационных категорий и квалификационных разрядов в учреждении:

17.1. присвоение работникам немедицинского профиля соответствующей квалификационной категории осуществляется в порядке, определяемом Положением об аттестации специалистов немедицинского профиля учреждения, утвержденного Нанимателем и согласованного с Профкомом, разработанного в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 января 2012 г. №1 «Об утверждении Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих» (с изменениями и дополнениями) (приложение 2);

17.2. присвоение рабочим квалификационных разрядов производится в порядке, определяемом Положением о порядке и условиях присвоения (повышения или снижения) квалификационных разрядов рабочим утвержденного Нанимателем и согласованного с Профкомом, разработанного в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 марта 2004 года №34 «Об утверждении Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ профессий рабочих (ЕТКС)» (с изменениями и дополнениями) (приложение 3).

### ГЛАВА 3 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

18. Стороны пришли к соглашению:

18.1. продолжить работу по обеспечению выполнения Отраслевой комплексной программы «Кадры»;

18.2. систематически проводить мониторинг кадрового обеспечения учреждения, анализ текучести кадров, в том числе путем анкетирования;

18.3. что трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на определенный срок не более 5-ти лет (срочный трудовой договор, согласно статьи 17 Трудового кодекса Республики Беларусь; контракт, согласно статьи 261<sup>1</sup> Трудового Кодекса Республики Беларусь).

18.4. проводить работу по недопущению роста безработицы выше предельного уровня, установленного Государственной программой содействия занятости населения Республики Беларусь, ликвидации организаций, их репрофилирования и реорганизации, влекущих за собой массовые увольнения (в соответствии с критериями массового высвобождения работников, установленными законодательством Республики Беларусь).

19. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, Тарифным, местным соглашениями и настоящим коллективным договором (статья 23 Трудового кодекса Республики Беларусь).

20. Стороны определили, что контрактная форма найма применяется в целях наиболее рационального использования труда работников, индивидуализации и совершенствования форм материального стимулирования за результаты работы.

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

Перевод на контрактную форму найма работников организации – членов профсоюза производится после предварительного, не позднее, чем за один месяц, уведомления профсоюзного комитета.

21. Устанавливать надбавку в размере не менее 30 процентов оклада и предоставлять дополнительный поощрительный отпуск не менее 1 календарного дня с сохранением среднего заработка при применении контрактной формы найма в соответствии со статьей 261<sup>2</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь.

Размер надбавки устанавливается (изменяется) в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

22. Проект контракта вручается одновременно с уведомлением о намерении Нанимателя перевести работника на контракт или заключить с ним новый контракт.

23. Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (статья 18 Трудового кодекса Республики Беларусь).

24. Наниматель согласно статье 18 Трудового кодекса Республики Беларусь заключает трудовой договор (контракт) с работником и издает приказ о приеме на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре (контракте), оплаты труда, а также ознакомливает работника с коллективным

договором организации, правилами внутреннего трудового распорядка и другими внутренними локальными нормативными правовыми актами и данным приказом под роспись (статья 373 Трудового кодекса Республики Беларусь).

25. Перевод работников на другую работу, перемещение, изменение существенных условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя осуществляется в порядке, установленном законодательством (статьи 30-34 Трудового кодекса Республики Беларусь).

26. Наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), коллективным договором организации, правилами внутреннего трудового распорядка и другими внутренними локальными правовыми актами (статья 20 Трудового кодекса Республики Беларусь), за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами.

27. Минимальный срок заключения контракта один год, максимальный пять лет.

28. Срок действия контракта, заключаемого с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, и срок продления (заключения нового) контракта по истечении срока его действия, устанавливается:

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

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

28.3. осуществлять продление контракта по соглашению сторон с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на срок до истечения максимального срока действия контракта.

28.4. по истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой

дисциплины, заключать новый контракт с их согласия на срок не менее трех лет, а с имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию (высшую квалификационную категорию) — на срок пять лет;

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

28.6. осуществлять продление (заключение нового) контракта с матерью (мачехой) или отцом (отчимом), усыновителем (удочерителем), опекуном (попечителем), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а в случаях, если они приступили к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет;

28.7. с лицами, у которых супруг проходит срочную военную службу по призыву — на срок не менее чем до окончания срока службы.

29. Наниматель и работник, заключившие контракт, не позднее чем за месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

30. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор (контракт) может быть в любое время при согласии сторон прекращен по соглашению сторон.

31. Срочный трудовой договор (контракт) подлежит расторжению досрочно по требованию работника:

31.1. состояния здоровья, наличия инвалидности, препятствующего выполнению работы по трудовому договору (контракту), на основании подтверждающих документов;

31.2. выход на пенсию;

31.3. зачисление в учреждение, обеспечивающее получение высшего или среднего специального образования, для получения образования в дневной форме получения образования;

31.4. избрание на выборную должность;

31.5. перевод (направление) одного из супругов на работу либо для прохождения службы в другую местность;

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

31.7. необходимость ухода за больными членами семьи или инвалидом 1 группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста и нуждающимся в постоянном уходе (на основании подтверждающих документов);

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

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

31.10. добровольное поступление на военную службу по контракту;

31.11. иные уважительные причины, исключающие возможность продолжения работы, при предоставлении подтверждающих документов.

32. Наниматель обязуется:

32.1. в случае ликвидации, реорганизации учреждения, а также прекращения деятельности иных обособленных подразделений, сокращения численности или штата, наниматели должны уведомлять об этом профсоюзный комитет и работников не позднее, чем за три месяца до вступления в силу соответствующего приказа (решения) и совместно с профсоюзным комитетом разрабатывать мероприятия по соблюдению прав и интересов высвобождаемых работников, которые предусматривают:

гарантии выплат и компенсации;

перевод на имеющиеся вакансии;

переподготовку по новым специальностям;

другие социальные гарантии;

32.2. не допускать увольнения работников по истечении срока действия контракта по решению Нанимателя, не имеющих в течение года нарушений производственно – технологической, трудовой и исполнительской 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;

не увольнять работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, по инициативе Нанимателя, кроме случаев ликвидации организации и по основаниям, предусмотренных пунктом 6, абзацами вторым, третьим, четвертым, шестым пункта 7 статьи 42 и пунктами 1,2,3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Увольнение по истечении срока контракта работников, получивших на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание, являющихся инвалидами, одиноких родителей, опекунов, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, а также воспитывающих детей - инвалидов в возрасте до 18 лет, производить только с предварительного согласия профсоюзного комитета, если инициатором расторжения контракта является Наниматель;

32.3. при сокращении численности или штата работников осуществлять следующие упреждающие меры:

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

не принимать новых работников;

провести внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников;

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

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

32.4. при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением, предоставлять работникам, с их согласия, отпуска без сохранения заработной платы (статья 191 Трудового кодекса Республики Беларусь);

32.5. 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, исполнительской и трудовой дисциплины:

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

матери (мачехе), отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до

восемнадцать лет;

опекуну (попечителю), на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

матери (мачехе), отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более несовершеннолетних детей;

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

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

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в организации;

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

женщинам, воспитывающих несовершеннолетних детей, супруги которых призваны на срочную военную службу (на период срока службы).

32.6. 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) производить с предварительного согласия профсоюзного комитета;

32.7. предоставлять работнику один свободный от работы день в неделю без сохранения среднего заработка для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей, во время действия срока предупреждения, при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников, но не менее трех дней в течение срока предупреждения.

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

32.9. выплачивать компенсацию за ухудшение правового положения работника в случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине Нанимателя в соответствии с коллективным договором, в размере трех среднемесячных заработных плат;

32.10. 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;

32.11. гарантировать своевременный перевод беременных женщин, занятых на тяжелых работах и (или) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и имеющих заключение врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии о необходимости перевода на другую работу, более легкую и исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе;

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

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

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

34. Наниматель обязуется не допускать увольнения работников по истечении срока действия контракта по инициативе Нанимателя с инвалидами, работниками, заболевшими и перенесшими лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на ЧАЭС, других радиационных аварий, участниками ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС, работавшими в зоне эвакуации, а также лиц, не допускающих нарушений трудовой и исполнительской дисциплины.

35. Наниматель обсуждение содержания контракта (изменений и дополнений в контракт) работника-члена профсоюза производит с участием представителя профсоюзного комитета.

36. Профком обязуется:

36.1. осуществлять общественный контроль за выполнением законодательства о занятости, предоставлением высвобождаемым работникам гарантий и компенсаций;

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

## ГЛАВА 4 РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

37. Рабочее время, время отдыха работников устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, а также положениями настоящего Договора.

38. Наниматель вправе привлекать работника к работе в его выходной день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), без согласия работника в исключительных случаях, оговоренных статьями 121, 143 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Работа в выходной день компенсируется по соглашению сторон предоставлением другого неоплачиваемого дня отдыха или повышенной оплатой в размере, установленными частями третьей и четвертой статьи 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Если привлечение к работе обязательно для работника (статья 143 Трудового кодекса Республики Беларусь), но стороны не смогли договориться о форме компенсации за работу в выходной день, предоставляется компенсация в виде другого неоплачиваемого дня отдыха (статья 146 Трудового кодекса Республики Беларусь).

39. Оплата за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни производится в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

40. Установить:

40.1. полную норму продолжительности рабочего времени не более 40 часов в неделю (статья 112 Трудового кодекса Республики Беларусь);

40.2. для отдельных категорий работников (врачи, средний медицинский персонал) сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии с постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.03.2016 № 46 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени для медицинских работников»;

40.3. продолжительность рабочего времени в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню (часть первая статьи 147 ТК), сокращается на 1 час (часть первая ст.116 ТК).

Для работников с неполным рабочим временем продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, сокращается пропорционально продолжительности неполного рабочего времени (часть вторая ст.116 ТК): на 0,75 штатной единицы – 45 минут, 0,5 штатной единицы - 30 минут, на 0,25 штатной единицы – 15 минут.

При выполнении работы сверх продолжительности рабочего времени по основной работе норма статьи 116 ТК не применяется.

Время, на которое в конкретный день медицинский работник привлекается к работе сверх продолжительности рабочего времени по основной работе, определяется графиком работы (сменности);

40.4. по согласию между работником и Нанимателем как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день, или неполную рабочую неделю;

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

40.5.1. в соответствии с результатами аттестации рабочих мест сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не более 35 часов в неделю (статья 113 Трудового кодекса Республики Беларусь); перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых по результатам аттестации подтверждены вредные и (или) опасные условия труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом (приложение б) в соответствии со списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 07 июля 2014 года № 57 «О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени »;

40.5.2. для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет 35 часов (статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь);

40.5.3. инвалидам I и II групп 35 часов (статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь);

40.5.4. в соответствии со статьей 289 Трудового кодекса Республики Беларусь:

по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (в том числе находящегося на ее попечении), работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

инвалидам в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов;

при приеме на работу по совместительству;

40.5.5. с целью улучшения качества и доступности оказания медицинской помощи работнику, у которого установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье,

допускается перенос части рабочего времени на выходной день (субботу) не более двух раз в месяц за счет уменьшения продолжительности других рабочих дней календарного месяца согласно графику работы (сменности) (часть 2 статьи 124 ТК).

41. 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 14 лет, только с их письменного согласия (статья 117 Трудового кодекса Республики Беларусь).

42. Установить по согласованию с Профкомом разделение рабочего дня на две части на отдельных видах работ (приложение 1.8.8. к Положению об оплате труда) (статья 127 ТК).

43. Установить суммированный учет рабочего времени по согласованию с Профкомом для работников со сменным режимом работы и отдельным категориям работников, где по условиям производства (работы) невозможно или экономически нецелесообразно соблюдение установленной для данной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (приложение 7).

Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени считать календарный месяц (статья 126 Трудового кодекса Республики Беларусь).

44. Работникам предоставляется в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более двух часов, который используется работником по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) либо по соглашению между работником и нанимателем.

В отделениях, оказывающих круглосуточную медпомощь, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, время, необходимое для приема пищи, включается в рабочее время. Порядок и место приема пищи работниками устанавливаются Нанимателем в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (статья 134 Трудового кодекса Республики Беларусь.)

По заявлению работника при установлении работнику продолжительности ежедневной работы (смены), не превышающей четырех часов, перерыв для отдыха и питания может не устанавливаться.

45. 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) (приложение 15).

46. Установить продолжительность смены свыше 12 часов, но не более 24 часов для отдельных категорий работников с круглосуточным режимом работы, обеспечивающих и осуществляющих непрерывный процесс оказания медицинской помощи, круглосуточный уход за больными, а также осуществляющим охрану объектов, по их письменному заявлению. При применении перечня обеспечить соблюдение в среднем за учетный период установленной законодательством еженедельной нормы продолжительности рабочего времени, за исключением водителей скорой медицинской помощи постановление Совета Министров от 25.01.2008 г. №104 «О продолжительности смены свыше 12 часов для отдельных категорий работников».

47. Согласно статьям 150 и 155 Трудового кодекса Республики Беларусь предоставляются работникам следующие виды отпусков:

47.1. трудовой отпуск, в том числе:

47.1.1. основной отпуск не менее 24 календарных дней (статья 155 Трудового кодекса Республики Беларусь);

основной отпуск работникам, признанным инвалидами, – 30 календарных дней;

работникам моложе 18 лет – 30 календарных дней (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней»);

47.1.2. дополнительные отпуска:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда (Приложение 15, статья 157 Трудового кодекса Республики Беларусь).

В счет времени работы, дающей право на указанный дополнительный отпуск, засчитываются дни, в которые работник был занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда полный рабочий день (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008 г. № 73 (ред от 25.02.2025) «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы»);

за ненормированный рабочий день отдельным категориям работников ЦРБ продолжительностью до 7 календарных дней в соответствии со статьей 158 Трудового кодекса Республики Беларусь с оплатой за счет собственных средств (прибыли) Нанимателя (приложение 5);

за контрактную форму найма от 1 до 5 календарных дней;

работникам, имеющим продолжительный стаж работы в организации (не менее 5 лет), Наниматель за счет собственных средств (прибыли) может устанавливать дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы до 3 календарных дней (статья 159 Трудового кодекса Республики Беларусь;

47.1.3. социальные отпуска:

по беременности и родам;

по уходу за детьми;

в связи с получением образования;

в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

по уважительным причинам личного и семейного характера.

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

Не допускается замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом,

беременным женщинам,

работникам, признанными инвалидами,

работникам моложе 18 лет,

дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (статья 161 Трудового кодекса Республики Беларусь).

49. Наниматель предоставляет по письменному заявлению работника:

49.1. отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников (статья 189 Трудового кодекса Республики Беларусь):

49.1.1. продолжительностью до 14 календарных дней:

женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

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

лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;

инвалидам, работающим на специализирующих рабочих местах;

49.1.2. продолжительностью до 3-х календарных дней:

при вступлении в брак детей;

49.1.3. продолжительностью 1 календарный день:

в первый день учебного года (1 сентября) родителям, чьи дети идут в первый класс;

в последний день учебного года родителям, чьи дети заканчивают 11 класс.

49.1.4. для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме его получения, при отсутствии направления, в установленном порядке.

49.1.5. в иных случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением.

Отпуска, предусмотренные данным пунктом Договора, предоставляются в течение календарного года в период, согласованный Сторонами.

Наниматель не вправе принудить работника без его согласия к уходу в отпуск без сохранения заработной платы.

49.2. отпуск с сохранением средней заработной платы следующим категориям работников (статья 190 Трудового кодекса Республики Беларусь):

- продолжительностью не более 3-х календарных дней:
- в случае рождения ребенка;
- при регистрации заключения брака;
- в случае смерти близких родственников (членов семьи).

Сохранение среднего заработка при предоставлении отпусков по уважительной причине будет осуществляться в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год

50. При рождении ребенка и воспитании его в семье наниматель обязан по желанию отца (отчима) ребенка предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней. Отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка предоставляется одновременно по его письменному заявлению в течение шести месяцев с даты рождения ребенка (статья 186 Трудового кодекса Республики Беларусь).

51. По семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы. Суммарная продолжительность отпуска не должна превышать 90 календарных дней в течение календарного года. В данное ограничение не включаются случаи предоставления социального отпуска в соответствии со ст.189 Трудового кодекса.

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

53. До истечения шести месяцев работы предоставляются трудовые отпуска по желанию работника согласно статье 166 Трудового кодекса Республики Беларусь.

54. В рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, включается фактически отработанное время. К фактически отработанному времени приравниваются, помимо перечисленных в статье 164 Трудового кодекса Республики Беларусь, следующие периоды:

54.1. время отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 дней в соответствии со статьей 189 Трудового кодекса Республики Беларусь.

55. В соответствии со статьей 168 Трудового кодекса Республики Беларусь очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым Нанимателем по согласованию с профсоюзом, либо Нанимателем по согласованию с работником в случае, если работник не является членом профсоюза.

График трудовых отпусков составляется по согласованию с Профкомом на календарный год не позднее 5 января и доводится до сведения всех работников.

Дата начала трудового отпуска определяется по договоренности между работником и Нанимателем.

56. При составлении графика трудовых отпусков Наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работника:

56.1. в летнее или другое удобное время:

лицам моложе восемнадцати лет;

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

матери (мачехе), воспитывающей двоих и более детей в возрасте до 16 лет, а также матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

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

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

участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего

отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 года;

донорам, которым выданы знаки «Почетный донор Республики Беларусь», «Почетный донор СССР», «Почетный донор общества Красного Креста БССР»;

56.2. в определенный период:

работникам, получающим профессионально-техническое, общее среднее, среднее специальное, высшее и научно-ориентированное образование, в вечерней и заочной формах получения образования, – перед или в период прохождения промежуточной и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования;

работникам, супруги которых находятся в отпуске по беременности и родам, – в период этого отпуска;

работающим по совместительству – одновременно с трудовым отпуском по основной работе;

работающим супругам военнослужащих – одновременно с отпуском их супругов;

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

56.3. в удобное работнику время:

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

одиноким матерям, не состоящим в браке, разведенным женщинам и вдовам, имеющим одного и более ребенка до 14 лет;

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

работникам, получившим увечье на производстве или профессиональное заболевание;

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

57. Наниматель обязан уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее, чем за 15 календарных дней за исключением случаев, когда трудовой отпуск предоставляется индивидуально по предварительной договоренности между работником и нанимателем (ст. 169 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Работник, которому трудовой отпуск предоставляется индивидуально, уведомляется в тот же срок письменно (статья 169 Трудового кодекса Республики Беларусь).

58. Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен (помимо случаев, указанных в пунктах 1-5 части первой статьи 171 Трудового кодекса Республики Беларусь) по согласованию с Нанимателем и профсоюзным комитетом.

59. По договоренности между работником и Нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на три части. При этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней (статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь).

60. При отзыве работника с его согласия из трудового отпуска неиспользованная в связи с этим часть (части) отпуска предоставляется (компенсируется в денежной форме) работнику в соответствии с его желанием. При этом денежная компенсация за не использованную в связи с отзывом часть отпуска допускается при условии использования работником в текущем рабочем году не менее 14 календарных дней трудового отпуска.

Не допускается отзыв из отпуска работников моложе восемнадцати лет и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь).

61. Предоставлять ежегодно в обязательном порядке трудовой отпуск работникам моложе 18-ти лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отзыв которых из отпуска не предусмотрен.

62. Предусмотреть суммирование трудовых отпусков, в соответствии с которыми дополнительный отпуск присоединяется к основному отпуску продолжительностью 24 календарных дня, если иное не предусмотрено законодательством (статья 162 Трудового кодекса Республики Беларусь).

## ГЛАВА 5 ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ, ГАРАНТИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ

63. Наниматель обязуется:

63.1. предоставлять дополнительные гарантии женщинам-матерям и отцам, воспитывающим детей:

63.2. матери (мачехе), отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования;

63.3. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо троих и более детей в возрасте до 16 лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего

заработка или по согласованию с нанимателем, если это не препятствует нормальной деятельности организации, установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с сохранением заработной платы.

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

63.4. 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 14 лет, только с их письменного согласия;

63.5. производить премирование работников к юбилейной дате 50 лет и общеустановленному пенсионному возрасту согласно Положению о премировании (приложение 1.10);

63.6. совместно с профкомом производить компенсацию расходов на удешевление стоимости путевок в детские стационарные лагеря (оставшейся стоимости за вычетом государственной дотации и родительской платы) в следующем порядке:

50 процентов - за счет средств нанимателя за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающимися в распоряжении организации;

50 процентов - из средств профсоюзного бюджета в соответствии с Положением о Фонде помощи первичной профсоюзной организации «Волковысская центральная районная больница» Белорусского профсоюза работников здравоохранения;

63.7. оказывать материальную помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи (приложение 1.11).

64. Профком обязуется:

64.1. оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с Положением о Фонде помощи первичной профсоюзной организации учреждения здравоохранения «Волковысская ЦРБ»;

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

64.3. производить единовременную выплату членам профсоюза в связи с юбилейной датой - 50 лет и достижением общеустановленного пенсионного возраста в размере: 1 базовой величины от 1 года работы в

учреждении до 5 лет, 2 базовые величины от 5 лет- до 10 лет, 3 базовые величины от 10 лет-15 лет, а при условии работы в учреждении 15 и более лет в размере 4 базовые величины;

64.4. совместно с нанимателем при наличии финансовых средств приобретать новогодние подарки или подарочные сертификаты членам профсоюза;

64.5. оказывать работникам – членам профсоюза консультативную, юридическую помощь в пределах своей компетенции: предоставление и защита прав и интересов работников – членов профсоюза;

64.6. предоставлять и защищать права и интересы работников – членов профсоюза в государственных органах по вопросам социального обеспечения и социального страхования;

64.7. предоставлять скидки на пользование услугами санаторно-курортных и оздоровительных организаций, находящихся в собственности (ведении) профсоюзов.

## ГЛАВА 6 ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО. ПОСТАНОВКА НА УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ

65. Наниматель и Профсоюзный комитет обязуются:

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

65.2. ежегодно анализировать состояние обеспеченности работников жильем;

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

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

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

## ГЛАВА 7 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации. Ответственность за состояние условий и охраны труда работников несет Наниматель.

66. Наниматель обязуется:

66.1. выделять денежные средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения, профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

66.2. обеспечивать выполнение в установленные сроки плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда (приложение 10);

66.3. своевременно проводить аттестацию (переаттестацию) рабочих мест по условиям труда, в том числе вновь созданных рабочих мест, предоставлять в полном объеме компенсацию за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь;

66.4. при отказе работника от выполнения порученной работы в случаях непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих, не предоставления необходимых средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, приостановления и запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля, а также технической инспекцией труда профсоюза предоставлять работнику до устранения нарушений (до создания надлежащих условий на рабочем месте) другую работу, соответствующую его квалификации, либо с его согласия – работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца. При необходимости Наниматель за счет собственных средств обязан обеспечить обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период подготовки среднего заработка;

66.5. каждому работнику при приеме на работу и в период работы давать полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, полагающихся индивидуальных средствах защиты, компенсациях, установленных законодательством и Договором (приложение 1.5; 4; 6; 11);

66.6. обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты (приложение 11) и санитарной одеждой (приложение 12) в соответствии с установленными нормами;

66.7. обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами согласно нормам, утвержденным постановлением

Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 г. № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами» в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников Волковысской ЦРБ, утвержденным Нанимателем по согласованию с Профкомом (приложение 13);

66.8. осуществлять постоянный контроль за соответствием поступающей для работников спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты стандартам и другой нормативно-технической документации с оформлением, при необходимости, актов и претензий поставщикам, изготовителям;

66.9. обеспечивать работников бесплатным молоком или равноценными пищевыми продуктами в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников, утвержденным Нанимателем по согласованию с Профкомом (приложение 14);

66.10. обеспечить своевременное и организованное прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, где определена необходимость обязательных медицинских осмотров. Обязательный медицинский осмотр работников проводить в рабочее время с сохранением среднего заработка. Работник обязан проходить медицинский осмотр в соответствии с утвержденным Нанимателем графиком его проведения;

66.11. 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 установленного оклада;

66.12. проводить за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения, добровольное страхование гражданской ответственности за причинение вреда и расходов в связи с профессиональной (врачебной) ошибкой при осуществлении врачебной деятельности в соответствии с Перечнем работников, утвержденным Нанимателем по согласованию с Профкомом (приложение 9);

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

66.14. без согласия работника не допускать привлечения к сверхурочным работам, работам в выходные дни, ночное время, направления в командировки беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до восемнадцати лет);

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

66.16. анализировать причины производственного травматизма и профессиональных заболеваний, результаты аттестации рабочих мест.

Разрабатывать мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

66.17. проводить обучение по охране труда с последующей проверкой знаний;

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

66.19. обеспечить участие в установленном порядке общественных инспекторов труда в проводимом нанимателем контроле за соблюдением требований по охране труда в организации;

66.20. ежегодно проводить смотры-конкурсы на лучшую организацию работы по охране труда. Стимулировать работников, не допускающих нарушений требований охраны труда и содействующих нанимателю в выявлении нарушений трудовой и производственной дисциплины, сотрудничающих с нанимателем в обеспечении здоровых и безопасных условий труда, а также принимающих участие в работе по экономии энергоресурсов, сырья и материалов;

66.21. осуществлять направление работников организации 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 2014г. № 903, с предоставлением гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством о гарантиях и компенсациях при командировании работников, в том числе с сохранением среднего заработка;

66.22. проводить (при необходимости) предсменный (перед началом работы, смены) медицинский осмотр либо освидетельствование на

предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения работающих, занятых на работах с повышенной опасностью;

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

66.24. включить в локальные правовые акты, положения, в том числе в трудовые договоры (контракты) с работниками предусматривающие 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;

66.25. совершенствовать систему аттестации рабочих мест по условиям труда;

66.26. содействовать реализации в организации профилактических мер, направленных на предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, обеспечению работниками средств индивидуальной защиты;

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

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

67. Работник обязан:

67.1. немедленно сообщать Нанимателю (непосредственному руководителю) о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работающих и окружающих, несчастном случае, произошедшем на производстве, случае временной нетрудоспособности, а также оказывать содействие Нанимателю по принятию мер для оказания необходимой помощи потерпевшим на месте и доставки их в профильное структурное подразделения для оказания специализированной медицинской помощи;

67.2. оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем в выявлении нарушений трудовой и производственной дисциплины, обеспечении здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать

своего непосредственного руководителя или иное должностное лицо Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья или здоровья другого работника.

68. Стороны обязуются:

68.1. осуществлять контроль за своевременным проведением оценки условий труда на рабочих местах, полным объемом уплаты взносов на профессиональное пенсионное страхование в порядке, установленном законодательством (Закон Республики Беларусь от 5 января 2008 года «О профессиональном пенсионном страховании»);

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

68.3. проводить ежеквартальный анализ заболеваемости временной и стойкой утратой трудоспособности среди работников учреждения с последующей разработкой мероприятий по профилактике и снижению заболеваемости;

68.4. не менее двух раз в год рассматривать на медико-санитарном совете состояние работы по охране труда в учреждении;

68.5. совместно принимать меры по созданию условий для питания работников и предусматривать выделение средств на удешевление питания, оснащение комнат приема пищи необходимой мебелью и бытовой техникой;

68.6. осуществлять контроль за:

68.6.1. своевременным внедрением в учреждении системы управления охраной труда в соответствии с СТБ ISO 45001-2020, созданием автоматизированных рабочих мест специалистов по охране труда, оснащением кабинета охраны труда необходимыми средствами обучения и проверки знаний, в т.ч. техническими; содействием нанимателя в обучении общественных инспекторов по охране труда;

68.6.2. реализацией Директив Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 года № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» и от 14 июня 2007 г. № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства»;

68.6.3. сообщать помимо структур, определенных Правилами расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденных постановлением Совета

Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30 (с изменениями и дополнениями), не позднее рабочего дня, следующего за днем происшествия несчастного случая 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.

Расследование групповых несчастных случаев, несчастных случаев, приведших к тяжелой производственной травме, и несчастном случае со смертельным исходом проводится с участием технического инспектора труда областного комитета профсоюза;

68.6.4. состоянием условий и охраны труда, обеспечением работающих средствами индивидуальной защиты и санитарно-бытовыми помещениями, их правильным использованием, аттестации рабочих мест с предоставлением в полном объеме компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь;

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

68.6.6. проведением необходимой подготовки структурных подразделений к зиме, обеспечением температурного режима на рабочих местах, соответствующего санитарно-гигиеническим нормативам;

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

69. Первичная профсоюзная организация обязуется:

69.1. осуществлять постоянный общественный контроль за:

69.1.1. состоянием охраны труда в учреждении и его структурных подразделениях, за соблюдением трудового законодательства, в том числе за соблюдением норм и правил по охране труда;

69.1.2. выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечья или профзаболевание на производстве в соответствии с действующим законодательством и Договором;

69.2. периодически (не реже 2 раз в год) на заседаниях с участием представителей Нанимателя рассматривать вопросы о состоянии охраны труда, заболеваемости с временной утратой трудоспособности среди работников учреждения;

69.3. совместно с государственными органами и инспекциями по надзору и контролю за соблюдением законодательства об охране труда

участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении причин, приведших к травмам работников;

69.4. оказывать членам профсоюза бесплатную консультативную помощь по вопросам охраны труда;

69.5. проводить обучение профсоюзного актива, общественных инспекторов по охране труда по вопросам охраны труда;

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

69.7. 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;

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

69.9. осуществлять контроль за предоставлением работнику с его согласия работы в соответствии с медицинским заключением или его обучением новой профессии (специальности) с сохранением среднего заработка в случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием;

69.10. оказывать правовую помощь пострадавшим работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, возмещения вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья.

## ГЛАВА 8 МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОЗДОРОВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ

70. Наниматель обязуется:

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

70.2. проводить мониторинг заболеваемости работников с временной и стойкой утратой трудоспособности с последующей разработкой и

утверждением плана мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма;

70.3. обеспечить своевременное и организованное прохождение периодических медицинских осмотров работников, работающих во вредных условиях труда, в соответствии с графиком, а остальных сотрудников до ухода в трудовой отпуск. Обязательный периодический медосмотр работников проводить в рабочее время с сохранением среднего заработка;

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

70.5. совместно с профсоюзным комитетом:

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

70.5.2. распределение путевок на лечение производить в соответствии с медицинским заключением, предоставляя их в первую очередь работающим ветеранам организации, бывшим воинам-интернационалистам, участникам ликвидации аварии на ЧАЭС, лицам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда;

70.5.3. осуществлять контроль за выполнением рекомендаций по результатам акта периодического осмотра работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда;

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

70.5.5. изучать потребности членов профсоюза о нуждаемости их в санаторно-курортном лечении;

ежегодно оздоравливать не менее 1 % работников организации;

оказывать помощь в приобретении путевки в профсоюзные здравницы с учетом установленной Федерацией профсоюзов Беларуси скидки в размере 25 процентов от стоимости путевки;

70.5.6. предусматривать меры морального и материального поощрения работников, ведущих здоровый образ жизни и не имеющих в течение года листков временной нетрудоспособности (за исключением листков нетрудоспособности по беременности и родам), а также занимающихся спортом, туризмом, участвующих в общественной жизни коллектива.

## ГЛАВА 9 СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

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

71.2. обеспечить в установленном порядке молодым специалистам, выпускникам, направленным на работу, компенсационные выплаты, предусмотренные статьей 96 Трудового кодекса;

71.3. выпускникам, получившим высшее, среднее специальное и профессионально – техническое образование (за исключением поименованных в абзаце втором и третьем настоящего пункта), место работы которым предоставлено путем распределения (перераспределения), направления (последующего направления) на работу в УЗ «Волковысская ЦРБ», – в размере 20 процентов оклада;

выпускникам, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающим по направлению (последующему направлению) учреждений образования (после прохождения интернатуры) в УЗ «Волковысская ЦРБ», – в размере 30 процентов оклада;

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

Надбавка молодым специалистам, молодым рабочим (служащим) (пункт 1.1. приложение постановление № 53) устанавливается как по основной должности, совместительству, так и работающим сверх продолжительности рабочего времени по основной работе.

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;

71.4. совместно с Профсоюзам ходатайствовать перед местными исполнительными и распорядительными органами об обеспечении

работников здравоохранения, нуждающихся в улучшении жилищных условий, благоустроенным жильем, в том числе арендным, а также перед организациями, в хозяйственном введении или оперативном управлении которых находятся общежития, о выделении мест в общежитиях для работников организации;

71.5. производить ежемесячно частичную компенсацию расходов по найму жилого помещения (при наличии заключенного договора найма) молодым специалистам и врачам-интернам, направленным на работу не по месту жительства родителей, в размере до четырех базовых величин на основании заключенного договора найма жилого помещения частного жилищного фонда граждан (приложение 1.11);

71.6. совместно с Профсоюзам проводить совместных мероприятий по ознакомлению работающей молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития сферы здравоохранения;

71.7. при приеме на работу студентов, учащихся распространять на них в полной мере условия премирования и оказания материальной помощи, предусмотренные коллективным договором;

71.8. предоставлять социальные отпуска работникам, успешно обучающимся в вечерних и заочных учреждениях образования, на период установочных занятий, сдачи зачетов и экзаменов;

71.9. применять формы наставничества в учреждении согласно Типовому положению о наставничестве, утвержденному Постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 27 января 2011 г. № 2 и нормативным правовым актам Министерства здравоохранения Республики Беларусь по вопросам порядка и условий организации наставничества;

71.10. применять дополнительное стимулирование в работе наставников путем установления наставникам на период наставничества дополнительную надбавку за сложность и напряженность работы, дополнительное премирование в размерах, определенных приказами Министерства здравоохранения Республики Беларусь и другими нормативными и локальными правовыми актами, учреждение грамоты «Лучший наставник организации», продление контракта на максимальный срок, дополнительные поощрительные дни отпуска и др.;

71.11. 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»;

71.12. для обеспечения социальной поддержки молодых специалистов, а также выпускников, направленных на работу, устанавливать им дополнительную надбавку за сложность и

напряженность работы в размере 20 процентов оклада, а закончившим учебное заведение с отличием - 40 процентов;

71.13. совместно с Профсоюзам поддерживать предоставление денежных средств на строительство (реконструкцию) или приобретение жилых помещений в порядке, установленном Положением о порядке предоставления взаем денежных средств государственными организациями и хозяйственными обществами с долей государства в государства в уставных фондах, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 5 мая 2006 г. № 269 «Об упорядочении использования финансовых ресурсов государственных организаций и хозяйственных обществ с долей государства в уставных фондах;

72. Первичная профсоюзная организация обязуется:

72.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательных норм по реализации льгот в защите законных интересов и прав молодежи;

72.2. совместно с Нанимателем ходатайствовать о предоставлении койкоместа (семейным - жилого помещения) в общежитиях организаций города и района молодым работникам при наличии нуждаемости в жилье;

72.3. способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации молодежи;

72.4. при сокращении численности или штата работников не допускать увольнения женщин, мужья которых призваны на действительную военную службу и которые имеют детей.

## ГЛАВА 10

### СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА БЫВШИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

73. Обеспечить первоочередное предоставление бесплатной медицинской помощи бывшим работникам здравоохранения, вышедшим на пенсию в рамках государственных минимальных социальных стандартов в области здравоохранения.

74. Производить единовременные выплаты в случае смерти работника учреждения, одному из членов семьи в размере 15 (пятнадцати) базовых величин из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения.

## ГЛАВА 11

### КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

75. Наниматель обязуется:

75.1. предоставлять в бесплатное пользование помещения для занятий коллектива художественной самодеятельности, мероприятий по формированию здорового образа жизни, а при их отсутствии – оплачивать их аренду совместно с Профкомом за счет собственных средств;

75.2. выделять автотранспорт для выездов участников художественной самодеятельности, спортсменов на районные, областные конкурсы художественной самодеятельности, спартакиады работников здравоохранения;

75.3. премировать работников за участие в художественной самодеятельности и физкультурно-спортивных мероприятиях согласно Положению о премировании;

75.4. обеспечивать за счет организации сохранение среднемесячной заработной платы участникам художественной самодеятельности, спартакиад, а также увеличивать размеры премий по сравнению с другими работниками.

76. Первичная профсоюзная организация обязуется выделять из бюджета первичной профсоюзной организации, при наличии денежных средств, на развитие культурно-массовой работы, физкультуры и спорта, оплату командировочных расходов работников учреждения при проведении смотров-конкурсов художественной самодеятельности и спортивных мероприятий за пределами района, оказание материальной помощи членам профсоюза для подготовки и проведения спортивных и культурно-массовых мероприятий, вознаграждение победителей, призеров, активных участников спортивных и культурно-массовых мероприятий, оплату труда тренеров и руководителей художественной самодеятельности, оплату аренды спортивных и концертных залов.

77. Наниматель и профсоюзная организация обязуются:

77.1. продолжить работу по совершенствованию физкультурно – оздоровительной и спортивно – массовой работы в учреждении;

77.2. ежегодно принимать участие в спортивных мероприятиях, проводимых в рамках районной, областной и республиканской спартакиад, районных и областных конкурсах художественной самодеятельности, выделяя средства из профсоюзного бюджета и средства, получаемые от приносящей доходы деятельности;

77.3. направлять усилия на рост числа участников спартакиад, туристических слетов, других спортивно – массовых мероприятий, проводимых в Гродненской области, а также межотраслевых спортивно – массовых мероприятий;

77.4. 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»;

77.5. содействовать обеспечению команд, участников спортивно – массовых мероприятий спортивной формой и спортивным инвентарем.

## ГЛАВА 12

### ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

78. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

78.5. предоставлять в безвозмездное пользование Профкому необходимые для осуществления его деятельности помещения, оборудование, транспортные средства, оргтехнику и средства связи, а также создавать иные необходимые для деятельности профсоюза условия в соответствии с законодательством и условиями соглашений (договоров);

78.6. обеспечивать безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» одновременно с выплатой заработной платы;

78.7. соблюдать в соответствии с действующим законодательством права и гарантии деятельности профсоюзов в соответствии с законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Трудового кодекса Республики Беларусь, Указа Президента Республики Беларусь от 16.12.1997 г. № 639 «О мерах по совершенствованию взаимодействия органов государственного управления и профессиональных союзов»,

Указа Президента Республики Беларусь от 6 мая 2010 г. № 240 «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами»;

78.8. предоставлять возможность (время) членам профсоюза участвовать в работе профсоюзных органов в качестве делегатов на съездах, пленумах, конференциях, с сохранением среднего заработка;

сохранять средний заработок участвующим в коллективных переговорах весь период переговоров;

78.9. осуществлять расторжение, прекращение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев увольнения по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими обстоятельствами увольнения), в том числе не продление (не заключение) контракта, когда такое решение исходит от нанимателя, а также наложение дисциплинарных взысканий, уменьшение (лишение) премий, изменение существующих условий труда 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 работником, избранным руководителем профсоюзного органа (председатель первичной профсоюзной организации), осуществляется на срок их полномочий в профсоюзном органе, но не менее срока, установленного законодательством;

78.10. отчислять денежные средства профсоюзной организации для проведения культурно – массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости новогодних подарков или подарочных сертификатов членам профсоюза, пропаганды здорового образа жизни, оздоровления и реабилитации работников, возрождения национальной культуры, проведение туристско-экскурсионных мероприятий, иных социально-значимых целей в размере не менее 0,15 процента внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации ежемесячно;

78.11. предоставлять 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 организации условия для информирования коллектива о практической деятельности профсоюза;

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

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

78.14. обеспечивать поддержку социально значимой роли профсоюза в проведении согласованной социально-экономической политики и развитии социального партнерства. Содействует сохранению действующей профсоюзной организации при реорганизации, смене формы собственности организации.

79. Работникам, избранным в состав профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы, предоставляются следующие гарантии:

79.1. срок контракта не может быть меньше срока полномочий профсоюзного органа, членами которого они являются, но не менее срока, установленного Законодательством Республики Беларусь;

79.2. расторжение трудового договора по инициативе нанимателя, а также привлечение к дисциплинарной ответственности допускается только с предварительного согласия профкома;

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

79.4. привлечение к дисциплинарной ответственности работников, уполномоченных на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде и охране труда, на участие в создаваемых в организации комиссиях по коллективным переговорам, рассмотрению трудовых споров, примирительных комиссиях, допускается только с предварительного согласия органа, членами которого указанные работники являются;

79.5. 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 (статья 24 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах»).

80. Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания их полномочий:

80.1. предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника – другая равноценная работа (должность), в том числе с переобучением с сохранением среднего заработка. В случае невозможности предоставления работнику прежней либо равноценной работы, направлении его на переобучение за ним сохраняется средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев;

80.2. на них в полном объеме распространяются социальные и трудовые права и льготы, предусмотренные настоящим Договором, соглашением, как для других работников организации.

## ГЛАВА 13 ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

81. Индивидуальные и коллективные трудовые споры по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения рассматриваются в соответствии законодательством Республики Беларусь, действующим в организации Положением о комиссии по трудовым спорам (приложение 16). Комиссия образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя сроком на один год. Состав комиссии утверждается приказом нанимателя и постановлением профкома.

82. Для разрешения коллективного трудового спора наниматель и профком обязуются:

82.1. 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 ее в состав своих представителей (не менее 2 человек от каждой стороны).

Назначение представителей сторон спора в состав примирительной комиссии оформляется соответствующим приказом Нанимателя и постановлением Профкома;

82.2. на время участия в работе примирительной комиссии за ее членами сохранить место работы (должность) и среднюю заработную плату;

82.3. своевременно производить замену выбывших членов из состава примирительной комиссии. Замена оформляется соответствующим приказом Нанимателя и решением Профкома;

82.4. порядок формирования и работы примирительной комиссии осуществлять в соответствии со статьями 380-381 ТК;

82.5. предоставить примирительной комиссии всю необходимую для ее работы информацию.

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



84. Право на забастовку как крайний способ разрешения коллективного трудового спора реализуется работниками в соответствии с действующим законодательством (статьи 388-399 ТК).

#### ГЛАВА 14 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

85. Стороны несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение условий Договора.

86. Наниматель:

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

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

#### ГЛАВА 15 КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

87. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Нанимателем, Профкомом, общественными инспекторами по охране труда и членами профсоюза, уполномоченными Профкомом на осуществление общественного контроля, комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

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

89. Стороны обязуются по итогам полугодия рассматривать ход выполнения Договора на расширенных заседаниях Профкома с участием Нанимателя; по итогам года рассматривать ход выполнения Договора на профсоюзной конференции коллектива.

Все ранее принятые Договоры считать утратившими силу.

Главный врач  
Волковской ЦРБ

Е.З.Грицкевич

31.12.2025

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Волковской ЦРБ

Ю.В.Денисевич

31.12.2025

Список приложений к коллективному договору Волковисской ЦРБ на  
2026-2028 годы

1	Положение об оплате труда
1.1.	Положение о премировании и иных выплатах работникам учреждения здравоохранения «Волковисская центральная районная больница» и выплат иным лицам за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения
1.2.	График выплаты заработной платы и аванса работникам
1.3.	Тарифные разряды по должностям врачей специалистов, медицинских работников, имеющих среднее специальное медицинское образование, должностей служащих, профессий рабочих, занятых в здравоохранении и прочих работников
1.4.	Перечень структурных подразделений и должностей служащих, профессий рабочих, которым устанавливается доплата за каждый час работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов) и производится доплата в размерах часового оклада работника
1.5.	Перечень рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих Учреждение здравоохранения "Волковисская центральная районная больница" на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
1.6.	Перечень структурных подразделений и должностей служащих, профессий рабочих, которым может производиться доплата за работу в государственные, праздничные дни
1.7.	Перечень должностей служащих, профессий рабочих, подлежащих замене при уходе в отпуск, направлении на курсы повышения квалификации, переподготовку
1.8.	Положение о размерах и порядке осуществления стимулирующих компенсирующих выплат (кроме выплат, размеры и порядок осуществления которых определен законодательством) работникам учреждения здравоохранения «Волковисская центральная районная больница»
1.8.1.	Перечень высокотехнологичной медицинской помощи
1.8.2.	Перечень сложных медицинских вмешательств
1.8.3.	Перечень врачей-специалистов, должности служащих которых относятся к хирургическому профилю специальности, врачам-стоматологам-хирургам, осуществляющим хирургические вмешательства врачам ультразвуковой диагностики

1.8.4.	Перечень структурных подразделений (где более 50 процентов пациентов которых являются инвалидами), должности работников, которым устанавливается надбавка за особенности профессиональной деятельности в размере 20 процентов оклада
1.8.5.	Перечень структурных подразделений и специальных автомобилей, функциональными назначениями которых являются обеспечение оказания медицинской, в том числе скорой медицинской, помощи и проведение санитарно – противоэпидемических мероприятий, надбавка за особенности профессиональной деятельности водителям данных структурных подразделений устанавливается в размере 20 процентов оклада
1.8.6.	Перечень структурных подразделений и должности работников с высшим и среднее специальным медицинским, фармацевтическим образованием для установления надбавки за особенности профессиональной деятельности
1.8.7.	Перечень структурных подразделений и должности работников, имеющих высшее немедицинское образование для установления надбавки за особенности профессиональной деятельности
1.8.8.	Перечень должностей, для которых вводится рабочий день с разделением смены на отдельные части с перерывом в работе свыше двух часов
1.8.9.	Перечень структурных подразделений, а также должностей служащих, профессий рабочих работа в которых дает право на повышение исходных окладов в связи с особым характером труда
1.8.10.	Перечень должностей служащих, профессий рабочих кому может устанавливаться надбавка за сложность и напряженность работы
1.9.	Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работника учреждения здравоохранения «Волковысская центральная районная больница» (утверждено приказом главного врача учреждения здравоохранения «Волковысская центральная районная больница»)
1.10.	Положение о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам учреждения здравоохранения «Волковысская центральная районная больница»
1.11.	Положение об оказании материальной помощи работникам учреждения здравоохранения «Волковысская центральная районная больница»
2	Положение о порядке присвоения квалификационной категории специалистам и служащим Волковысской ЦРБ
3	Положение о порядке и условиях присвоения (повышения или снижения) квалификационных разрядов рабочим

4	Перечень рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих Учреждение здравоохранения "Волковысская центральная районная больница" на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
5	Перечень работников учреждения здравоохранения «Волковысская центральная районная больница», которым устанавливается ненормированный рабочий день и предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день
6	Перечень рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих Учреждение здравоохранения "Волковысская центральная районная больница" 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
7	Перечень структурных подразделений и должностей служащих, профессий рабочих, которым вводится суммированный учет рабочего времени
8	Перечень должностей служащих, профессий рабочих, где по условиям работы перерыв установить нельзя
9	Перечень должностей врачей-специалистов, застрахованных от гражданской ответственности за причинение вреда в связи с осуществлением врачебной деятельности
10	План мероприятий по охране труда Волковысской ЦРБ
11	Перечень профессий и должностей, работники которых имеют право на бесплатное обеспечение СИЗ (средствами индивидуальной защиты) в УЗ «Волковысская ЦРБ»  Нормы оснащения средствами индивидуальной защиты работников хозяйственной службы Волковысской ЦРБ.
12	Нормы оснащения санитарной одеждой работников Волковысской ЦРБ
13	Перечень профессий рабочих и должностей служащих, которые обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, связанных с загрязнением кожных покровов
14	Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах, дающих право на обеспечение молоком или равноценными пищевыми продуктами (кефир, сок, молоко)

15	Перечень должностей работников учреждения здравоохранения «Волковысская центральная районная больница», которым устанавливаются дополнительные специальные перерывы
16	Положение о комиссии по трудовым спорам учреждения здравоохранения «Волковысская центральная районная больница»
17	Перечень должностей служащих, профессий рабочих, оказывающих содействие развитию внебюджетной деятельности и оказанию платных медицинских услуг
18	Положение о наставничестве в УЗ «Волковысская ЦРБ»
19	<p>Перечень рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих Учреждение здравоохранения "Волковысская центральная районная больница" на которых работающим по результатам аттестации подтверждены особые условия труда, соответствующие требованиям списка N 1 и списка N 2 и влекущие обязанности нанимателя по профессиональному пенсионному страхованию работников (далее - списки)</p> <p>Перечень рабочих мест медицинских работников Учреждение здравоохранения "Волковысская центральная районная больница" на которых по результатам аттестации подтверждены условия труда, соответствующие требованиям раздела I перечня учреждений, организаций и должностей для целей профессионального пенсионного страхования медицинских и педагогических работников, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 9 октября 2008 г. N 1490, и влекущие обязанности нанимателя по профессиональному пенсионному страхованию работников</p>