



## **СОГЛАШЕНИЕ**

**между главным управлением по здравоохранению  
Витебского областного исполнительного  
комитета и Витебской областной  
организацией Белорусского профсоюза  
работников здравоохранения  
на 2022–2025 годы**

**Витебск 2022**

## СОГЛАШЕНИЕ

между главным управлением по здравоохранению Витебского областного исполнительного комитета и Витебской областной организацией Белорусского профсоюза работников здравоохранения на 2022–2025 годы

Главное управление по здравоохранению Витебского областного исполнительного комитета, Витебская областная организация Белорусского профсоюза работников здравоохранения, именуемые в дальнейшем Сторонами, на основании Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК РБ), Закона Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах» с изменениями и дополнениями, Указа Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» с изменениями и дополнениями, Генерального Соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Витебским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и Советом областного объединения профсоюзов, Тарифного Соглашения между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения, заключили настоящее соглашение (далее – Соглашение), определяющее согласованные позиции Сторон по основным направлениям регулирования социально-трудовых отношений в системе здравоохранения Витебской области на 2022–2025 годы и совместные действия по его реализации.

Заклучив Соглашение, Стороны договорились о следующем.

## ГЛАВА 1

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Стороны настоящего Соглашения представляют:  
главное управление по здравоохранению Витебского областного исполнительного комитета – областные органы управления;

Витебская областная организация Белорусского профсоюза работников здравоохранения – работников организаций здравоохранения коммунальной собственности, членов отраслевого профсоюза.

2. Отношения между Сторонами строятся на основе равноправного партнерства, обоюдном доверии, взаимопонимании и равной ответственности.

3. Предметом настоящего Соглашения являются дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, льготы, гарантии и компенсации, а также основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников отрасли.



4. Стороны признают приоритет норм Генерального и Тарифного соглашений, считают необходимым заключение коллективных договоров в организациях здравоохранения и образования, обязуются оказывать всестороннее содействие развитию принципов социального партнерства в отрасли.

5. Настоящее Соглашение является основой для разработки и заключения коллективных договоров в организациях здравоохранения области. Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными, не могут быть изменены в сторону снижения социально-экономической защищенности работников при заключении коллективных договоров.

Соглашение не ограничивает права трудовых коллективов включать в коллективные договоры более высокие социальные гарантии, льготы и компенсации, реализуемые за счет средств местных бюджетов, приносящей доходы деятельности и других источников, не запрещенных законодательством.

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

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

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

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

7. Настоящее Соглашение является нормативным актом. Каждая из Сторон, подписывая Соглашение, несет ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий и в порядке, установленном действующим законодательством.

8. Стороны, каждая самостоятельно или совместно, проводят мониторинг соблюдения в организациях здравоохранения области требований настоящего Соглашения в целом или отдельных его положений.



9. В настоящее Соглашение могут вноситься необходимые изменения и дополнения, которые принимаются по взаимному согласию Сторон.

10. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

11. В период действия Соглашения разногласия и вопросы, возникающие по поводу применения его норм и положений, подлежат рассмотрению в десятидневный срок совместной комиссией для выработки согласованного решения.

## ГЛАВА 2 КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

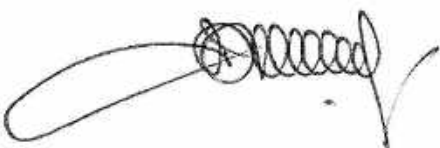
В целях развития кадрового потенциала отрасли, соблюдения гарантий занятости и эффективного регулирования трудовых отношений, Стороны договорились выполнять следующие меры.

12. Систематически анализировать обеспеченность кадрами организаций здравоохранения области и причины их текучести. Осуществлять анализ занятости работников, принимать меры по недопущению вынужденного неполного рабочего времени.

13. В случаях необходимости обоснованной ликвидации или реорганизации организаций системы здравоохранения области, если это влечет за собой сокращение штатной численности, органы управления здравоохранения, наниматели должны уведомлять об этом соответствующие профсоюзные органы и работников не позднее, чем за три месяца до вступления в силу соответствующего приказа (решения).

В случае необходимости обоснованной ликвидации или реорганизации филиалов и структурных подразделений организаций здравоохранения области если это влечет за собой сокращения штатной численности, наниматели должны уведомить об этом соответствующие профсоюзные органы не позднее, чем за три месяца до вступления в силу соответствующего приказа (решения), и совместно с профсоюзными организациями разрабатывать мероприятия по соблюдению прав и интересов высвобождаемых работников, которые предусматривают:

- 13.1. гарантии выплат и компенсации;
- 13.2. перевод на свободные вакансии;
- 13.3. переподготовку по новым специальностям;
- 13.4. переселение в другую местность с предоставлением жилья в оговоренные сроки;
- 13.4. другие социальные гарантии.



14. Предоставление преимущественного права (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:

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

14.2. воспитывающим детей-инвалидов;

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

14.4. имеющим троих и более детей;

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

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

14.7. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

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

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

15. Расторжение трудового договора с работником по инициативе нанимателя (статья 42 ТК РБ, за исключением пункта 3, абзацев 3, 7 и 8 пункта 7), а также по основаниям, предусмотренными пунктами 1-3 статьи 47 ТК РБ, производить с предварительного согласия профсоюзного комитета.

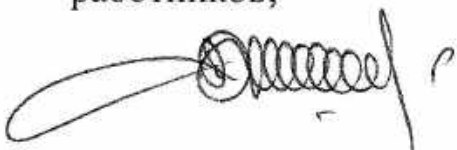
16. Предоставление работнику по его ходатайству одного свободного от работы дня в неделю с сохранением среднего заработка для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей во время действия срока предупреждения при сокращении численности или ликвидации организации, но не менее трех дней в течение срока предупреждения. Оплату производить из сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

17. При оптимизации численности работников принимать следующие упреждающие меры:

17.1. использовать естественное сокращение рабочих мест (расторжение трудовых договоров (контрактов) по соглашению сторон; увольнение совместителей; выход работников на пенсию и пр.);

17.2. не принимать новых работников;

17.3. провести переводы и перемещения намеченных к увольнению работников;



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

17.5. оказывать помощь высвобождаемым в связи с сокращением численности (штата), ликвидацией организации работникам в переобучении и трудоустройстве в организациях здравоохранения и образования области.

18. Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществлять в строгом соответствии с законодательством Республики Беларусь.

19. Повышение тарифных ставок (тарифных окладов) работникам не менее чем на 10 процентов, в бюджетных организациях - установление надбавки в размере не менее 10 процентов оклада, и предоставление не менее 1 календарного дня дополнительного поощрительного отпуска при заключении (продлении) контракта в соответствии со статьей 261-2 ТК РБ.

20. При вручении работнику уведомления о намерении нанимателя перевести работника на контрактную форму найма, работнику за месяц должен быть представлен проект контракта, предлагаемого для заключения.

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

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

23. Продление (заключение) контрактов по соглашению сторон с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок до истечения максимального срока действия контракта.

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а так же в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон, с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключать новый контракт с их согласия на срок не менее трех лет, а с имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию (определенных колдоговором) - на срок пять лет.

24. В обязательном порядке продлевать контракты с одинокими родителями, опекунами (попечителями), на иждивении которых находятся



несовершеннолетние дети, за исключением нарушителей трудовой и производственной дисциплины.

25. Продление (заключение нового) контракта с матерью (мачехой), отцом (отчимом), воспитывающем ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительном (более месяца) пребыванием в больничной 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 (-щим) нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на максимальный срок.

Наниматель вправе предлагать продление (заключение) контракта на меньший срок только при условии письменного заявления работника об этом.

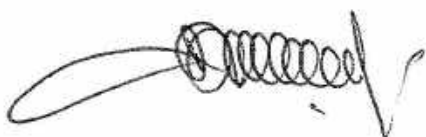
26. Заключение (продление) контрактов с матерями (мачехами) или отцами (отчимами), усыновителями (удочерителями), опекунами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет, производить на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

Наниматель вправе предлагать заключение (продление) контракта на меньший срок только при условии письменного заявления работника об этом.

27. Заключение (продление) контрактов с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, производить на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста (если они выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

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

28. Осуществлять заключение (продление) контрактов с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, до достижения последними совершеннолетия, а также с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, дети которых получают первое высшее, среднее специальное или профессионально-



техническое образование в дневной форме получения образования - до окончания ими учреждения образования.

29. Не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта каждая из сторон, его заключивших, письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

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

31. Наниматель вправе заключать по окончании срока действия контракта по письменному заявлению работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок.

32. Устанавливать размер выплаты компенсации за ухудшение правового положения работника в случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя в соответствии с коллективными договорами, но не менее трех среднемесячных заработных плат.

33. Признать уважительными причинами для досрочного расторжения контракта по требованию работника:

33.1. состояние здоровья, наличие инвалидности, препятствующие выполнению работы по контракту (на основании подтверждающих документов);

33.2. избрание на выборную должность;

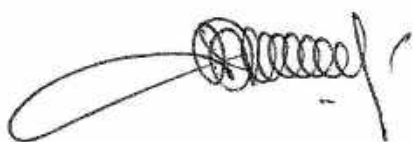
33.3. необходимость ухода за больными членами семьи или инвалидом I группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста и нуждающимся в постоянном уходе (на основании подтверждающих документов);

33.4. выход на пенсию;

33.5. добровольное поступление на военную службу по контракту;

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

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





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

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

34. Выплачивать выходное пособие, работникам, получившим на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 ТК РБ, в размере не менее трех среднемесячных заработков, а при прекращении трудового договора (контракта) по любым другим основаниям (кроме вызванных виновными действиями) – в размере не менее среднемесячного заработка (единожды).

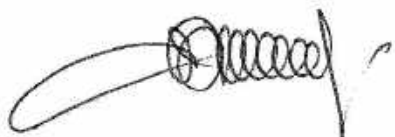
35. Сохранять за работником, потерявшим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, места работы (должности) до восстановления трудоспособности или признания его в установленном порядке инвалидом.

36. При отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж, проверку знаний по вопросам охраны труда либо медицинской 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 ему оклада.

37. Предоставлять работникам, трудоустроенным 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).

38. Предоставлять работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 оклада при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с заключением врачебно-консультационной или медико-реабилитационной экспертной комиссии.

39. Не допускать подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ. Которые согласно законодательству о труде должны осуществляться на основании трудового договора (контракта).



40. Предоставлять гарантии, предусмотренные статьями 215, 216, 219, 220 ТК РБ, работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования в порядке, установленном законодательством.

### ГЛАВА 3 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

41. Стороны договорились, что вопросы продолжительности рабочего времени, времени отдыха работников, в том числе предоставления трудовых и социальных отпусков, не урегулированные законодательными актами, регламентируются настоящим Соглашением и коллективными договорами организаций.

42. В организациях здравоохранения области режим рабочего времени работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), разрабатываемыми нанимателем, исходя из специфики работы организации.

43. График работ (сменности) утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзом. Установленный режим рабочего времени доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

44. В организациях здравоохранения области возможно применение следующих режимов рабочего времени:

44.1. пятидневная рабочая неделя (в том числе с одной или двумя рабочими субботами в месяц);

44.2. шестидневная рабочая неделя;

44.3. режим рабочего времени при сменной работе (сменный режим).

45. Для отдельных категорий работников организаций здравоохранения (за исключением водителей специальных легковых автомобилей «Медицинская помощь» и «Скорая медицинская помощь») может устанавливаться по согласованию с профсоюзным комитетом продолжительность смены свыше 12 часов, но не более 24 часов.

46. С учетом экономической целесообразности в организациях нанимателем по согласованию с профсоюзом может вводиться суммированный учет рабочего времени. Одновременно с введением суммированного учета устанавливается продолжительность учетного периода (месяц, квартал, иной период). В графиках работ (сменности) работникам с суммированным учетом планируется рабочее время для учетного периода, равное норме рабочего времени этого периода.

47. Очередность предоставления трудовых отпусков для работников устанавливается графиком трудовых отпусков, который утверждается нанимателем и согласовывается с профсоюзом.

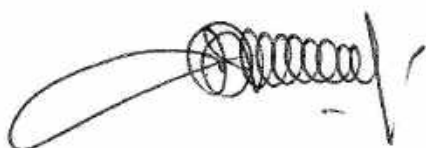


График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января или иного срока, установленного коллективным договором, и доводится до сведения всех работников.

48. Женщинам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до шестнадцати лет или ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет, предоставляется преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное для них время.

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

50. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда предоставляются дополнительные отпуска. Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, подлежит согласованию с профсоюзным комитетом и должен быть оформлен как приложение к коллективному договору.

51. В соответствии с законодательством предоставляются отпуска за ненормированный рабочий день. Порядок, условия предоставления и продолжительность этого отпуска указываются в коллективном договоре.

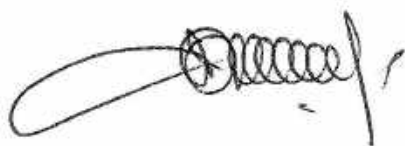
52. Социальные отпуска предоставляются работникам организаций здравоохранения на условиях, указанных в коллективном договоре.

53. На работах, где по условиям производства нельзя установить перерыв для отдыха и питания, предоставлять работнику в течение рабочего дня время, необходимое для приема пищи с включением в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися приложением к коллективному договору.

#### ГЛАВА 4 ОПЛАТА ТРУДА И ПОВЫШЕНИЕ ЖИЗНЕННОГО УРОВНЯ РАБОТНИКОВ

В целях улучшения благосостояния работников здравоохранения, повышения их жизненного уровня Стороны договорились о следующем.

54. Добиваться полноты и своевременности финансирования бюджета на заработную плату работников здравоохранения, обеспечения гарантированной оплаты труда не ниже размера минимальной заработной платы, недопущения снижения заработной платы работников в условиях проводимой оптимизации штатной численности работников и коечного фонда.



55. Выплачивать заработную плату работающим по контракту или на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок, не реже двух раз в месяц, как правило не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным; а средний заработок, сохраняемый за время трудового отпуска, не позднее чем за два дня до начала отпуска.

56. Осуществлять в соответствии с законодательством индексацию заработной платы при задержке ее выплаты более 1 месяца.

57. Руководитель организации, предприятия несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников. При установлении факта неправильной оплаты труда руководитель обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты с индексацией.

58. Оплата работы, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведение медицинской экспертизы, выполняемой медицинскими работниками сверх продолжительности рабочего времени по основной работе, осуществляется в соответствии с законодательством.

59. Производить оплату труда работников, привлекаемых к сверхурочной работе, в соответствии с законодательством.


60. Минимизации рисков снижения социальной защищенности работников и не допущения снижения размеров заработной платы работников при введении новых условий оплаты труда.

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

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

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

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



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

62. Производить дополнительное материальное стимулирование работников организации за создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе, личный вклад в социально-экономическое развитие организации, совершенствование условий и охраны труда, пропаганду личным примером культуры здорового образа жизни, участие в культурно-массовых, спортивных мероприятиях и др.

63. Стороны пришли к соглашению, что:

63.1. вопросы оплаты труда, установления стимулирующих и компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление, оказания материальной помощи, премирования за счет бюджетных и внебюджетных средств осуществляются с участием (по согласованию) профсоюзного комитета организации в порядке, установленном законодательством;

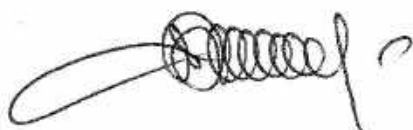
63.2. порядок и условия оплаты труда за счет бюджетных и внебюджетных средств, в т.ч. премирование работников, единовременной выплаты на оздоровление, оказание материальной помощи в бюджетных организациях производятся в соответствии с утвержденными и согласованными с профсоюзом положениями, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора;

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

63.4. в целях обеспечения социальной справедливости дополнительное премирование, выплата материальной помощи (единовременная выплата) руководителю организации системы здравоохранения области, предусмотренная коллективным договором, осуществляется при наличии согласования нанимателем, если иное не установлено законодательством.

64. Стороны договорились продолжить работу по дальнейшему совершенствованию государственного и общественного контроля, в том числе в части:

64.1. своевременной выплаты начисленной заработной платы, пособий, премии, материальной помощи в соответствии со сроками, установленными коллективными договорами, соблюдения требований



законодательства Республики Беларусь об установлении и условий повышения размера минимальной заработной платы;

64.2. своевременности и полнотой исполнения Указов и Декретов Президента Республики Беларусь, постановлений Правительства Республики Беларусь, иных нормативных правовых актов Республики Беларусь, регулирующих вопросы оплаты труда, условия нормирования труда в государственных организациях системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь;

64.3. реализации норм статьи 261.2 ТК РБ в части предоставления дополнительных мер стимулирования труда работникам, с которыми заключен контракт;

64.4. индексацией несвоевременно выплаченных, недоначисленных или недоплаченных сумм заработной платы;

64.5. выполнения норм и обязательств, предусмотренных коллективными договорами.

64.6. принятие мер, направленных на выделение средств из местных бюджетов для установления надбавок при заключении (продлении) контрактов с работниками бюджетных организаций в соответствии со статьей 261.2 ТК РБ.

## ГЛАВА 5 ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

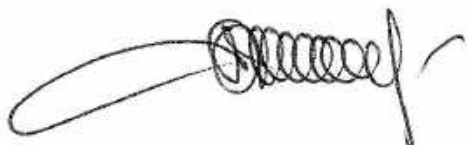
Стороны считают необходимым:

65. Проводить совместную работу, направленную на реализацию государственной политики в области охраны труда, законодательства об охране труда.

66. Ежегодно на заседаниях коллегии главного управления по здравоохранению и президиума областного комитета профсоюза подводить итоги работы организаций здравоохранения области по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

67. Добиваться обеспечения финансирования мероприятий по охране труда в необходимых объемах и установить постоянный контроль за использованием денежных средств, направляемых на профилактику производственного травматизма, улучшение условий и охраны труда.

68. Систематически анализировать причины производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, результаты аттестации рабочих мест по условиям труда. Принимать меры, направленные на предупреждение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, а также на сокращение количества рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда.



69. Включать в локальные правовые акты, в том числе трудовые договоры (контракты) с работниками, положения, предусматривающие обязанность работников оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, немедленное извещение своего непосредственного руководителя или иного должностного лица нанимателя о неисправности оборудования, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего здоровья, отсутствии средств индивидуальной защиты.

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

71. Способствовать реализации в организациях здравоохранения области принципов Концепции «нулевого травматизма», разработанной Международной ассоциацией социального обеспечения.

72. Участие в установленном порядке общественных инспекторов по охране труда в проводимом нанимателем контроле соблюдения требований по охране труда в организации.

73. Обеспечивать проведение систематического обучения с последующей проверкой знаний работников, несущих ответственность за руководство и организацию работы по охране труда. Осуществлять подготовку, инструктаж, стажировку, повышение квалификации и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда; обучать общественных инспекторов по охране труда.

74. Содействовать полной укомплектованности службы охраны труда в соответствии с расчетными нормативами, введением должностей специалистов по охране труда в организациях здравоохранения с численностью работающих 200 и более человек в установленном законодательством порядке.

75. Оборудовать и оснащать кабинеты, уголки, стенды охраны труда, приобретать наглядную агитацию по охране труда и безопасности дорожного движения, автоматизировать рабочие места специалистов по охране труда.

76. Отстранять от выполнения работ в соответствующий день (смену) работника, появившегося на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, обусловленном болезнью, препятствующем выполнению служебных обязанностей.

77. Своевременно информировать стороны соглашения о несчастных случаях на производстве.

78. Специальное расследование групповых, со смертельным исходом и тяжелых несчастных случаев на производстве, произошедших с



работниками – членами профсоюза при исполнении ими служебных обязанностей, проводить с обязательным участием технического инспектора труда профсоюза.

79. В случае производственной травмы со смертельным исходом, произошедшей по вине нанимателя, семье погибшего, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, за счет средств нанимателя выплачивается единовременная материальная помощь в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю. Работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, оказывать единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности.

80. Оказывать единовременную материальную помощь в размере не менее 3-х среднемесячных заработков работникам, у которых установлено профессиональное заболевание, за счет средств нанимателя.

81. Признать право работника на отказ от выполнения работы в случаях, когда:

81.1. условия труда по заключению органов контроля (надзора), уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства о труде, охране труда, не соответствуют требованиям норм и правил по охране труда;

81.2. в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих, до устранения этой опасности;

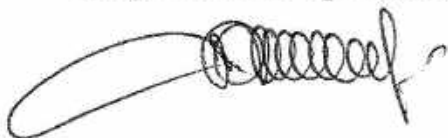
81.3. при непредоставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда.

Если администрация не смогла предоставить работнику на время простоя другую работу, соответствующую его квалификации, сохранять за ним среднюю заработную плату на весь период простоя

82. Содействовать проведению за счет средств нанимателя предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров при ухудшении состояния здоровья работников здравоохранения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где в соответствии с законодательством есть необходимость в профессиональном отборе.

83. Информировать работников в рамках проведения мероприятий по охране труда об условиях труда, существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся компенсациях и средствах защиты.

84. Обеспечивать медицинское обслуживание работников по месту их работы в организациях здравоохранения с выделением ответственных





врачей. Изучать состояние заболеваемости с временной нетрудоспособностью среди работников и на основании анализа принимать необходимые меры по ее снижению. Выполнять рекомендации по результатам медосмотров в сфере дополнительных обследований, оздоровления и обеспечения рабочим местом в соответствии с квалификацией и состоянием здоровья.

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

86. Требовать от руководителей организаций здравоохранения бесплатно обеспечивать работников:

86.1. занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

86.2. занятых на работах с вредными веществами, молоком или равноценными пищевыми продуктами;

86.3. средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, соответствующими требованиям технических нормативных правовых актов.


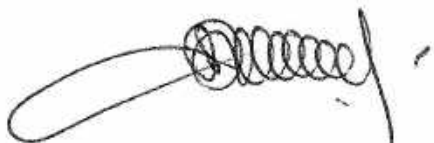
87. Добиваться в организациях здравоохранения своевременного перевода женщин в соответствии с медицинским заключением на другую, более легкую и исключаящую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов работу с сохранением среднего заработка по прежней работе.

88. Областная организация профсоюза обязуется:

88.1. во взаимодействии с главным управлением по здравоохранению Витебского облисполкома осуществлять контроль за выполнением законодательства в области охраны труда, функционированием и совершенствованием системы управления охраной труда в соответствии с предоставленными полномочиями;

88.2. активно участвовать в организации и проведении обучения руководителей и специалистов организаций здравоохранения правилам охраны труда, проверки знаний руководящего состава и специалистов по этим вопросам;

88.3. принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве совместно с главным управлением по здравоохранению Витебского областного исполнительного комитета, разрабатывать необходимые меры по снижению заболеваемости работающих;



88.4. содействовать устранению недостатков в выполнении правил и норм по охране труда, требований трудового законодательства.

89. Стороны договорились:

89.1. совместно проводить обучающие семинары для специалистов, должностных лиц, профсоюзных кадров и актива, общественных инспекторов по охране труда по вопросам охраны труда;

89.2. продолжить работу по созданию условий для питания работников;

89.3. принимать меры по соблюдению санитарно-эпидемиологических требований на рабочих местах, обеспечению работников санитарно-бытовыми помещениями, оборудованными по установленным нормам, помещениями для приема пищи, комнатами отдыха, оснащенные необходимой мебелью, бытовой техникой;

89.4. Создать необходимые условия для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, выполнением коллективного договора (соглашения) в порядке, установленном законодательством;

89.5. обеспечить эффективное взаимодействие ведомственного и общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

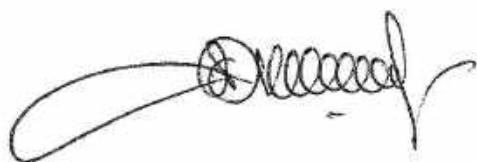
89.6. проводить среди работников здравоохранения разъяснительную работу, направленную на формирование ответственной позиции по соблюдению требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и здоровью, а также безопасности и здоровью коллег по работе, формированию в коллективе нетерпимости к нарушениям требований по охране труда;

89.7. содействовать использованию санитарно-технических, архитектурно-планировочных, организационно-технологических, медико-профилактических и иных мер по регламентации условий труда при работе в условиях повышенных температур;

89.8. предоставлению наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительных перерывов в течение рабочего дня, включаемых 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);

89.9. ежегодно проводить смотры-конкурсы на лучшую организацию работы по охране труда, лучшую организацию общественного контроля в организациях здравоохранения области.

## ГЛАВА 6 ГАРАНТИИ ПРАВ И СОЦИАЛЬНАЯ



## ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

90. В сфере социальной защиты молодежи Стороны считают необходимым принятие мер по:

90.1. организации обеспечения первым гарантированным рабочим местом выпускников государственных учреждений образования, осуществляющих подготовку специалистов с высшим или средним специальным медицинским, фармацевтическим образованием, распределенных (направленных), перераспределенных на работу в соответствии с полученной специальностью, профессией и квалификацией, а также военнослужащих срочной службы, уволенных из Вооруженных сил Республики Беларусь (призванных в армию после окончания учреждений образования) и не имевших на момент призыва рабочего места, в соответствии с законодательством и с учетом потребности организаций здравоохранения области в специалистах соответствующего профиля;

90.2. совершенствованию нормативных правовых актов по предоставлению гарантий и компенсаций врачам-интернам, выпускникам, распределенным (направленным на работу в организации здравоохранения области, а также по вопросам оплаты труда выпускников, направленных на работу в соответствии с договором о подготовке научного работника высшей квалификации;

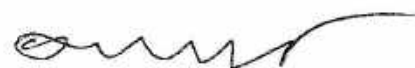
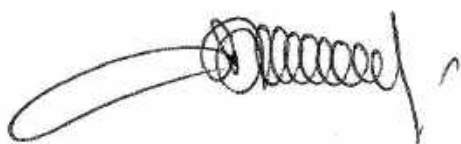
90.3. обеспечению условий для повышения квалификации молодежи отрасли, профессионального роста и общеобразовательного уровня, в том числе путем проведения молодежных форумов, слетов, научно-практических конференций, конкурсов на звание «Лучший по профессии»;

90.4. предоставлению гарантий, предусмотренных статьями 215, 216, 219, 220 ТК РБ, в том числе предоставлению отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь;

90.5. обеспечению в установленном порядке врачам-интернам и молодым специалистам компенсационных выплат, предусмотренных статьей 96 ТК РБ;

90.6. разработке и внедрению совместных программ адаптации на рабочих местах, развитию наставничества в работе с выпускниками, распределенными (направленными), перераспределенными на работу в организации здравоохранения области;

90.7. проведению работы, направленной на социальную поддержку учащейся и работающей молодежи, в части:



90.7.1. оказания помощи в предоставлении мест в общежитиях других организаций независимо от ведомственной принадлежности иногородним учащимся;

90.7.2. содействия развитию в организациях здравоохранения института наставничества и закреплению за молодыми специалистами на определенный срок наставников из числа наиболее опытных работников;

90.7.3. проведения интернатуры по индивидуальному плану с целью максимально быстрой и полной адаптации в коллективе;

90.7.4. содействия развитию массовой физической культуры и спорта, самодеятельного художественного творчества, проведению торжественных мероприятий «Посвящение в профессию»;

90.7.5. проведения совместных мероприятий по ознакомлению работающей и учащейся молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития сферы здравоохранения и действующим законодательством.

91. Стороны рекомендуют нанимателям и первичным профсоюзным организациям:

91.1. проводить целенаправленную работу по обеспечению молодых специалистов, нуждающихся в улучшении жилищных условий, арендным жильем типовых потребительских качеств;

91.2. оказывать содействие молодым специалистам в предоставлении льготных кредитов на приобретение домашнего имущества в соответствии с действующим законодательством;

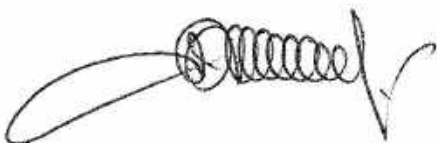
91.3. ходатайствовать о принятии местными исполнительными и распорядительными органами решений по установлению денежной помощи и выделению средств с целью компенсации молодым специалистам и выпускникам, получившим высшее и среднее специальное образование в дневной форме получения образования за собственные средства, затрат на наем жилых помещений;

91.4. обеспечивать денежной выплатой иногородних учащихся государственных учреждений образования, осуществляющих подготовку специалистов со средним специальным медицинским, фармацевтическим образованием, для компенсации расходов по найму жилья при невозможности их заселения в общежития в соответствии с законодательством.

92. Областная организация профсоюза обязуется:

92.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства по реализации льгот и защите законных интересов и прав работающей и обучающейся молодежи;

92.2. предусматривать выделение средств из профсоюзного бюджета на решение проблем молодежи, поддержку молодежных инициатив,



выполнение молодежных программ, развитие самостоятельного художественного творчества,

92.3. выплату профсоюзных единовременных поощрительных выплат учащейся молодежи, совмещающей высокие достижения в учебе и активное участие в работе профсоюзной организации.

93. С целью социальной поддержки обучающейся молодежи Стороны договорились способствовать:

93.1. осуществлению мероприятий по сохранению и развитию системы медицинского обслуживания обучающихся медицинских учреждений образования;

93.2. созданию условий для питания обучающихся, проведению мероприятий по удешевлению стоимости питания;

93.3. осуществлению мероприятий по обеспечению оздоровления и санаторно-курортного лечения нуждающихся в нем обучающихся;

93.4. развитию массовой физической культуры и спорта, в том числе путем проведения круглогодичных спартакиад среди учащейся молодежи;

94. поэтапного повышению размера всех видов учебных стипендий и единовременных поощрительных выплат учащейся молодежи;

94.1. обеспечению выпускников медицинских учреждений образования информационно-методическими материалами по защите их трудовых прав и гарантий;

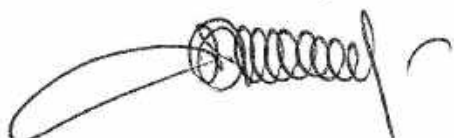
94.2. предоставлению мест в общежитиях для иногородних обучающихся, в том числе заселению на свободную жилую площадь других учреждений образования и организаций независимо от их подчиненности, по согласованию с ними;

94.3. вторичной занятости обучающихся в организациях здравоохранения области.

95. Стороны пришли к соглашению о необходимости продолжения в установленном порядке мероприятий, обеспечивающих социальное партнерство в области медицинского образования, в том числе по следующим направлениям:

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

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



95.3. включение в состав совета медицинского учреждения образования председателя профсоюзного комитета обучающихся для участия в заседаниях, совещаниях по вопросам учебного процесса и жизнедеятельности обучающихся;

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

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

95.6. оплата услуг, в том числе коммунальных платежей, по содержанию помещений профсоюзных комитетов обучающихся производится за счет средств, полученных медицинским учреждением образования от внебюджетной деятельности и иных источников, приносящих доход.

## ГЛАВА 7

### СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО, КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ СОГЛАШЕНИЯ

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

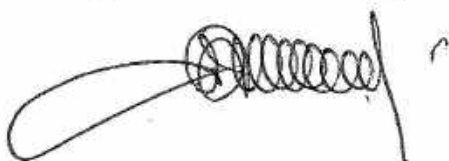
96.1. строить свои отношения на принципах социального партнерства, закрепленных в законодательстве Республики Беларусь и конвенциях Международной организации труда, ратифицированных Республикой Беларусь, оказывать постоянное содействие по этому вопросу нанимателям и профсоюзным организациям на местах;

96.2. содействовать заключению коллективных договоров организаций здравоохранения, совершенствованию деятельности советов по трудовым и социальным вопросам;

96.3. принимать меры по предотвращению и конструктивному урегулированию коллективных трудовых споров в сфере социально-трудовых отношений, возникающих в организациях здравоохранения области.

97. Главное управление по здравоохранению Витебского областного исполнительного комитета:

97.1. обеспечивает финансирование организаций здравоохранения в соответствии с ежегодными основными показателями прогноза социально-экономического развития и в объемах, необходимых для развития и совершенствования отрасли, выполнения территориальных



программ государственных гарантий оказания гражданам бесплатной медицинской помощи, обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выполнения государственных социальных стандартов по обслуживанию населения в области здравоохранения;

97.2. проводит организационную работу по повышению эффективности и качества оказания медицинской помощи;

97.3. осуществляет руководство работой, проводит анализ производственно-экономической деятельности, оказывает плано-консультативную и организационно-методическую помощь организациям здравоохранения;

97.4. представляет областному комитету профсоюза (в том числе посредством включения в перечень организаций, определенных для рассылки документов) полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, нормативных правовых и локальных актах и материалах, направленных подведомственным организациям, затрагивающим профессиональные, трудовые и социально-экономические интересы работников отрасли;

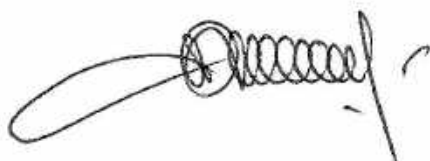
97.5. при подготовке нормативных правовых и локальных актов (приказов, распоряжений, писем и др.), затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы работников и связанные с ними экономические интересы нанимателей, направляет соответствующие проекты для рассмотрения и внесения замечаний и предложений областному комитету профсоюза работников здравоохранения и рассматривает, учитывает его позицию до принятия решения;

97.6. обеспечивает поддержку социально значимой роли БПРЗ в проведении согласованной социально-экономической политики в отрасли и развитии социального диалога;

97.7. для проведения мероприятий, предусмотренных Уставом отраслевого профсоюза, Программой основных направлений деятельности Белорусского профсоюза работников здравоохранения на 2020–2024 годы и настоящим Соглашением, предоставляет областному комитету профсоюза по предварительной заявке транспорт Учреждения Витебского областного медицинского автомобильного транспорта главного управления по здравоохранению (Витебскоблмедавтотранс).

98. Областная организация профсоюза работников здравоохранения:

98.1. координирует деятельность членских организаций по заключению коллективных договоров, добиваясь совершенствования качества оказания населению медицинской помощи путем повышения мотивации к труду, укрепления производственной и исполнительской дисциплины, организованности и порядка;



98.2. разрабатывает и доводит до коллективов рекомендации по отдельным социально-экономическим вопросам, организует семинары по основам правовых и экономических знаний, заключению коллективных договоров, осуществлению общественного контроля за законодательством о труде и другим вопросам;

98.3. проводит контроль исполнения предусмотренных законодательством социальных гарантий работникам отрасли. Осуществляет защиту трудовых прав и социально-экономических интересов членов профсоюза, используя все имеющиеся в распоряжении способы, в том числе обращения в государственные надзорные органы и судебные инстанции;

98.4. оказывает бесплатную правовую помощь членам профсоюза;

98.5. осуществляет экспертизу проектов коллективных договоров.

98.6. через своих полномочных представителей участвует в работе коллегиального органа главного управления по здравоохранению облисполкома, вносит предложения, направленные на защиту трудовых прав и социально-экономических интересов работников.

99. В сфере регулирования социально-трудовых отношений Стороны обязуются:

99.1. соблюдать достигнутые в настоящем Соглашении договоренности;

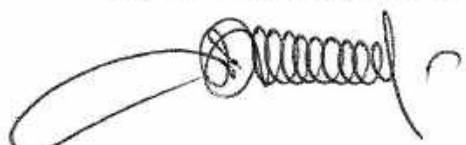
99.2. включать своих полномочных представителей в состав соответствующих коллегиальных органов Сторон, информировать друг друга о принимаемых решениях или нормативных и иных актах в области социального партнерства;

99.3. проводить целенаправленную работу по укреплению трудовой и исполнительской дисциплины, следить за неукоснительным исполнением Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2003 года № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»;

99.4. установление случаев ограниченной материальной ответственности за ущерб, причиненный нанимателю по их вине;

99.5. реализовывать мероприятия по экономии топливно-энергетических ресурсов, сырья и материалов в рамках выполнения Директивы Президента Республики Беларусь от 14 июня 2007 года № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности страны»;

99.6. проводить разъяснительную и пропагандистскую работу в организациях здравоохранения области о перспективах развития здравоохранения, об основных направлениях кадровой политики отрасли





с целью предупреждения социальной напряженности, укрепления дисциплины и порядка в трудовых коллективах;

99.7. продолжать практику совместного обучения специалистов организаций здравоохранения области, профсоюзных кадров и актива по экономическим, правовым вопросам, вопросам охраны труда;

99.8. обеспечить безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников в соответствии с законодательством одновременно с выплатой заработной платы;

99.9. предоставлять в установленном порядке на основании коллективных договоров, действующих в организациях, в безвозмездное пользование первичным профсоюзным организациям необходимые для осуществления их деятельности помещения, оборудование, транспортные средства, средства связи, а также создавать иные необходимые для деятельности условия в соответствии с законодательством Республики Беларусь и на условиях соглашений;

99.10. содействовать первоочередному предоставлению в организациях здравоохранения бесплатной медицинской помощи работникам здравоохранения (в том числе бывшим работникам здравоохранения, вышедшим на пенсию) в рамках государственных минимальных стандартов в области здравоохранения;

99.11. содействовать проведению медицинской реабилитации и (или) санаторно-курортного лечения работников, имеющих профессиональное заболевание;

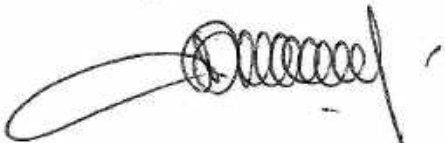
99.12. производить частичную компенсацию стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников организаций здравоохранения области; оказывать по возможности финансовую помощь (как из средств первичной профсоюзной организации, так и из средств нанимателя) членам профсоюза в удешевлении стоимости санаторно-курортных путевок в профсоюзные санатории;

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

100. Производить поощрение общественных инспекторов по охране труда по результатам работы в соответствии с коллективным договором.

101. Уполномоченные профсоюзом лица имеют право беспрепятственно посещать организации здравоохранения для реализации уставных задач и представленных законодательством, настоящим Соглашением прав, получать необходимую документацию от органов управления по вопросам социально-экономического развития, оплаты труда, занятости, финансового положения.

102. Решения, касающиеся порядка и условий оплаты труда за счет бюджетных и внебюджетных средств, в т.ч. премирования работников,



единовременной выплаты на оздоровление, оказания материальной помощи в бюджетных организациях подведомственных главному управлению по оздоровлению Витебского областного исполнительного комитета, определяются положениями, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора.

103. Аттестация работников на соответствие занимаемой должности на всех уровнях производится при участии представителей профсоюза.

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

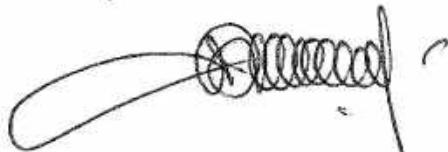
104.1. о направлении материальной помощи работникам в связи с непредвиденными материальными затруднениями, в т.ч. на поддержку малообеспеченных работников, не допускающих нарушений трудовой, производственно-технологической и исполнительской дисциплины, а также пострадавших в случаях стихийных бедствий,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

104.2. о материальном стимулировании наставников молодых специалистов, активистов безвозмездного донорского движения, общественных инспекторов по охране труда (при результативном общественном контроле), членов комиссии по охране труда профсоюзных комитетов, активно участвующих в осуществлении контроля за состоянием и условиями охраны труда, других работников, которые сотрудничают с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда;

104.3. о распространении в полном объеме на выпускников, направленных в установленном действующем порядке на работу в организации, норм локальных правовых актов о материальном стимулировании работников;

104.4. о возмещении затрат по проезду к месту работы в сельскую местность работникам, проживающим в городах и других населенных пунктах, а также работникам, проживающим в сельской местности, а работающим в городах, из суммы превышения доходов над расходами, остающейся в распоряжении организации;

104.5. об оказании материальной помощи для частичной компенсации расходов за наем жилья выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, а также врачам-интернам, провизорам-интернам в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу;



104.6. об оказании материальной помощи за счет внебюджетных средств, а также других мер социальной поддержки бывших работников организаций, в том числе являющихся ветеранами войны, ветеранами труда, а также имеющих почетные звания «народный» и «заслуженный»;

104.7. материального стимулирования работников, ведущих здоровый образ жизни и не имеющих в течение года листков временной нетрудоспособности (за исключением листков нетрудоспособности по беременности и родам);

104.8. о пропаганде здорового образа жизни, создании условий и вовлечении работников организаций в занятия физической культурой и массовым спортом, путем:

104.8.1. формирования в организациях коллективов физической культуры, команд по различным видам спорта;

104.8.2. оборудования комнат, залов, площадок для занятий физической культурой и спортом, обеспечения их спортивным инвентарем;

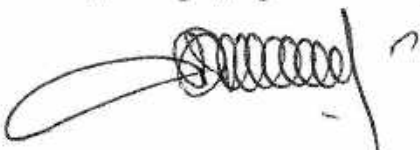
104.8.3. привлечения штатных инструкторов-методистов, инструкторов ЛФК для организации спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди работников организации;

104.8.4. проведения внутриколлективных спартакиад и других спортивно-массовых мероприятий;

104.8.5. сохранения среднего заработка работникам, направленным организацией здравоохранения области для участия в спортивно-массовых мероприятиях областного и республиканского уровня, 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, в соответствии с законодательством;

104.8.6. материального стимулирования работников организаций здравоохранения области, способствующих развитию спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, занимающихся физической культурой и спортом на постоянной основе, показавшим высокий результат на областных соревнованиях, являющихся членами сборной команды работников здравоохранения области;

104.9. об отчислении нанимателями денежных средств профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, спортивных, туристско-экскурсионных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, оздоровления и реабилитации работников, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей: для предприятий в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной



платы, для бюджетных организаций – не менее 0,15 процента внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации;

104.10. о сохранении среднего заработка за счет средств организаций здравоохранения области членам профсоюза на периоды работы съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, совещаний, обучающих семинаров, участия в торжественных мероприятиях, проводимых областным комитетом профсоюза;

104.11. о сохранении среднего заработка участвующим в коллективных переговорах на весь период переговоров;

104.12. о мерах материального стимулирования выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу, с целью закрепления их на рабочих местах, осуществление их премирования на условиях, принимаемых для соответствующих категорий работников;

104.13. о реализации комплекса мер по предотвращению противоправных действий со стороны третьих лиц в отношении медицинских работников при осуществлении ими своих профессиональных обязанностей;

104.14. об осуществлении обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством, а также, при необходимости, дополнительного страхования работающих;

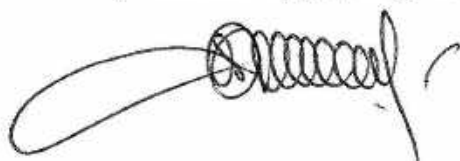
104.15. о выплате вознаграждения к профессиональным праздникам.

## ГЛАВА 8 ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ, ИЗБРАННЫМ В СОСТАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

105. Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же социальными и трудовыми правами и льготами, как и другие работники организации, в соответствии с коллективным договором.

106. Работникам, освобожденным от работы вследствие их избрания на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания полномочий по выборной должности предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность), за исключением случаев ликвидации организации.

107. Расторжение, прекращение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев увольнения по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими обстоятельствами увольнения), а также наложение дисциплинарных взысканий, лишение премий, изменение существенных условий труда с работниками, избранными руководителями профсоюзных



органов и не освобожденными от основной работы, только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, общественными инспекторами по охране труда – с согласия профсоюзного органа организации, в которой они состоят на профсоюзном учете.

108. Заключение (продление) контракта с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов, осуществляется на срок их полномочий в профсоюзном органе, но не менее срока, установленного законодательством.

109. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставлять на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором, не менее 4 часов в месяц свободного от работы времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

110. Увольнение по инициативе нанимателя работников трудоспособного возраста (не достигшего общеустановленного пенсионного возраста), являющегося членами профсоюзных органов, не допускается в течение всего срока их полномочий.

## ГЛАВА 9 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

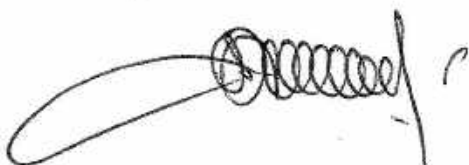
С согласия сторон Соглашение может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Соглашения оформляется дополнительным соглашением к ним.

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

112. Каждая из Сторон несет ответственность за реализацию Соглашения в пределах своих полномочий в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

113. Стороны договорились о доведении текста настоящего Соглашения до сведения руководителей организаций здравоохранения и образования первичных профсоюзных организаций в течение одного месяца со дня его подписания.

114. В течение срока действия настоящего Соглашения Стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных



трудовых споров и конфликтов, возникающих в области социальных и экономических отношений, руководствуясь законодательством Республики Беларусь, определяющим порядок их разрешения.

115. Контроль за выполнением Соглашения, разрешение разногласий, возникающих в ходе его выполнения, осуществляет комиссия, состоящая из представителей Сторон.

116. Итоги выполнения Соглашения подводятся на совместном заседании коллегии главного управления по здравоохранению Витебского областного исполнительного комитета и президиума областного комитета Витебской областной организации Белорусского профсоюза работников здравоохранения не реже 2-х раз в год.

117. Стороны считают целесообразным освещать промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения путем публикации их в информационном бюллетене областного комитета и размещения на интернет-сайте областного комитета.

118. Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными, отражаются в установленном законодательством порядке в коллективных договорах организаций и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

По поручению Сторон подписали от:

Главного управления по  
здравоохранению Витебского  
облисполкома

Витебской областной организации  
Белорусского профсоюза  
работников здравоохранения

Начальник главного управления по  
здравоохранению

Председатель областного комитета  
профсоюза работников  
здравоохранения

  
М.И.Вишневецкий

  
В.Т.Плыткевич

2022 г.

2022 г.