

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
учреждения здравоохранения
«Городская клиническая инфекционная больница» на 2023-2026 гг.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор (в дальнейшем – Договор) заключен между работниками учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница», от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (далее – Профком), в лице председателя Профкома Дубелевич Анастасии Владимировны и администрацией учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница» (в дальнейшем – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя главного врача Юровского Николая Николаевича.

2. Настоящий Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками [ст.361 Трудового Кодекса Республики Беларусь].

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения, занятости работников, уровня оплаты их труда, безопасных условий труда, эффективной работы учреждения, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница» (далее – Больница) в коллективных переговорах по заключению, изменению, дополнению, соблюдению Договора.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, Республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников здравоохранения (далее Тарифное соглашение), Местного соглашения и настоящего Договора обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Сторонами).

6. Наниматель обязуется согласовывать с Профкомом проекты локальных правовых актов, регулирующих трудовые и социально-экономические права работников.

7. Настоящий Договор вступает в силу с 21 февраля 2023 года и действует до 20 февраля 2026 года. С согласия Сторон его действие может однократно продлеваться на срок до 3 лет, продление срока действия оформляется дополнительным соглашением к нему.

8. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению Сторон после принятия на профсоюзном собрании (конференции). В случае неблагоприятной эпидемиологической обстановки допускается обсуждение и одобрение проекта Договора на профсоюзном собрании (конференции) путем проведения заочного обсуждения и голосования опросным методом.

9. 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, распространяются на Нанимателя, всех работников Больницы, от имени которых он заключен, а также принятых на работу позже заключения Договора и ознакомившихся с его содержанием.

Положения, установленные сверх законодательства, улучшающие положение работников, а именно:

раздел Трудовые отношения – пункты 26, 27, 31, 34, 35, 36, 39, 41, 42;

раздел Гарантии занятости – подпункты 46.2-46.14 пункта 46;

раздел Режим труда и отдыха – пункт 65, подпункт 69.3 пункта 69;

раздел Медицинской обслуживание – пункты 125, 126;

положение о порядке оказания материальной помощи – подпункты 29.2, 29.3, 29.4, 29.6, 29.7, 29.8, 29.9, 29.10, 29.11, 29.12, 29.13 пункта 29;

положение о порядке и условиях премирования работников за счет средств, полученных от деятельности, приносящей доходы – подпункты 16.8-16.11 пункта 16

распространяются только на работников – членов профсоюзной организации Больницы (ст.365 Трудового кодекса Республики Беларусь).

10. Работники Больницы, не являющиеся членами профсоюзной организации Больницы, не в праве претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые Профкомом.

11. Стороны обязуются:

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

равноправие Сторон;

соблюдение норм действующего законодательства Республики Беларусь;

полномочности принятия обязательств;

добровольности принятия обязательств;

учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятие обязательств;

отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;

взаимного информирования Сторон об изменении ситуации.

11.2. создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля за его выполнением в составе:

со стороны администрации - главного врача Больницы; главного бухгалтера; ведущего экономиста; ведущего специалиста по кадрам; юрисконсульта;

со стороны профсоюзного комитета - председателя профсоюзного комитета; заместителя председателя профсоюзного комитета; казначея профсоюзного комитета; члена профсоюзного комитета, ответственного за вопросы охраны труда; члена профсоюзного комитета, ответственного за работу с молодежью и наставничеством.

11.3. не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры.

11.4. не прекращать действия настоящего Договора в случае изменения в названии Сторон. В случае реорганизации учреждения или профсоюзной организации в период действия настоящего Договора его выполнение гарантируют правопреемники.

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

11.6. зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения в течение двух недель со дня подписания, в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

12. Договор составлен в трех экземплярах и находится у:

Главного врача Больницы;

Председателя Профкома;

Администрации Советского района г. Минска.

ОПЛАТА ТРУДА

13. Наниматель обязуется:

13.1. проводить работу, направленную на улучшение благосостояния работников Больницы, повышение жизненного уровня в Больнице;

13.2. обеспечивать оплату труда работникам не ниже минимальной заработной платы.

13.3 производить отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь;

13.4. все вопросы установления и изменения форм, систем и размеров заработной платы, материального стимулирования, выплаты вознаграждений, материальной помощи, как за счет средств бюджета, так и за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности, решать по согласованию с профсоюзным комитетом;

13.5. оплату труда работников, содержащихся как за счет бюджетных средств, так и за счет средств, полученных от внебюджетной деятельности, производить в соответствии с «Положением об оплате труда работников учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница» (Приложение 1).

13.6. привлекать Профком к:

участию в работе комиссии по вопросам оплаты труда – установлению окладов, установлению базовых доплат, установлению надбавок за сложность и напряженность работы, премированию за отчетный период, дополнительному премированию, оказанию единовременной материальной помощи, предоставлению единовременных выплат на оздоровление, премированию за счет средств внебюджетной деятельности, установлению иных видов стимулирующих надбавок и компенсирующих выплат;

участию в работе комиссии по аттестации рабочих по условиям труда;

пересмотру и установлению норм труда конкретным работникам (статья 87 Трудового кодекса Республики Беларусь);

-проведению анализа финансово-хозяйственной деятельности Больницы;

13.7. Предоставлять Профкому информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников: о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий и компенсаций работникам;

об использовании фонда заработной платы, в т.ч. использовании средств, запланированных в смете расходов на выплаты стимулирующего характера.

14. Профком обязуется:

14.1 отстаивать интересы работников (членов профсоюза) по вопросам оплаты труда в соответствии с действующим законодательством и Договором;

14.2 осуществлять контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь по оплате труда, начислением заработной платы, индексацией заработной платы, сроками выплаты заработной платы, сроками расчета при увольнении работников, установленным порядком расходования денежных средств на материальное стимулирование и материальную помощь;

14.3 вносить предложения Нанимателю о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, виновных в неправильном начислении заработной платы и несвоевременной ее выплате.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

15. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и хранится у каждого из сторон.

Содержание трудового договора определяется соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных Трудового кодекса Республики Беларусь [ст.19].

16. В приказах о приеме на работу оговариваются вид трудовой деятельности, занимаемая должность, условия труда и отдыха, условия испытаний при приеме на работу, оплаты труда.

17. Трудовой договор должен содержать следующие сведения и условия:

17.1. данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор;

17.2. место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу;

17.3. трудовая функция (работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией);

17.4. основные права и обязанности Работника и Нанимателя;

17.5. срок трудового договора (для срочных трудовых договоров);

17.6. режим труда и отдыха;

17.7. оплата труда работника.

18. Трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон [ст.19 Трудового кодекса Республики Беларусь].

19. Наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором [ст.20 Трудового кодекса Республики Беларусь].

20. Условия трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, Тарифным, Местным соглашением и настоящим Договором [ст.23 Трудового кодекса Республики Беларусь].

21. Перевод работника на другую работу, изменения существенных условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости осуществляется в порядке, установленном законодательством [ст.ст.30-34 Трудового кодекса Республики Беларусь].

22. Обязательно ознакомление работника с Договором и приказом о приеме на работу под роспись.

23. Расторжение трудового договора с работниками – членами профсоюзной организации по инициативе Нанимателя (ст.42 Трудового кодекса Республики Беларусь, за исключением пункта 3, абзаца 3.7 и 8 пункта 7), а также по основаниям, предусмотренным пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, производится с предварительного согласия профсоюзного комитета.

24. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами:

направленными на работу государственной службой занятости в счет брони, включая граждан, возмещающих расходы государству на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении;

прибывшим на работу после окончания государственного учреждения образования по направлению;

женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до 3-х лет и одиноким матерям – с наличием детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;

военнослужащим срочной службы, уволенным в запас и направленным на работу в счет брони для предоставления первого рабочего места;

бывшим работникам учреждения, уволенным по сокращению штата или в связи с п.1 ст.42, п.5 ст.35 Трудового кодекса Республики Беларусь.

25. При применении контрактной формы найма Наниматель

обязуется осуществлять обсуждение содержания контракта, изменений и дополнений в контракт с работником (членом профсоюзной организации Больницы) с уполномоченным представителем Профкома (с согласия работника) с целью соответствия содержания контракта требованиям законодательства и Коллективного договора;

установить минимальный срок контракта продолжительность не менее одного года и до пяти лет;

установить дополнительные меры стимулирования труда в виде предоставления поощрительного отпуска продолжительностью до 5 календарных дней с сохранением заработной платы; надбавки в размере не менее 10%.

26. При переводе работника с бессрочного трудового договора на контрактную форму найма Наниматель обязуется письменно предупредить об этом работника не позднее, чем за один месяц.

27. При переводе на контрактную форму найма работника- члена профсоюза Наниматель обязуется предварительно (не позднее, чем за один месяц) уведомлять Профком.

28. Вместе с предупреждением Наниматель обязуется вручать работнику проект контракта, содержащего условия: о месте работы с указанием структурного подразделения, трудовой функции, основных правах и обязанностях работника и Нанимателя, срока контракта, условия оплаты труда, режиме труда и отдыха.

29. Каждая из сторон, заключивших контракт, должна письменно предупредить не позднее, чем за один месяц до истечения срока действия контракта о решении продления или прекращения трудовых отношений.

30. Наниматель обязуется осуществлять продление контракта по соглашению сторон с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплин и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок до истечения максимального срока действия контракта (если работники на выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

31. Заключение (продление) контрактов с работниками, которым осталось 3 (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста осуществляется на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

32. Заключение (продление) контрактов с работницами, супруги которых проходят срочную военную службу, осуществляется на срок не менее чем до окончания срока службы.

33. Перевод на контрактную форму работающих по договору с неопределенным сроком действия беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, детей-инвалидов – до 18 лет, работников, получивших на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание, молодых специалистов производится только по их письменному заявлению с соблюдением порядка перехода на контрактную форму найма.

34. С согласия матери (мачехи, отца (отчима) усыновителя (удочерителя), опекуна) ребенка, приступившей (-го) к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, Наниматель обязан продлить контракт (заключить новый) на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет, если они не выразили свое письменное согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок.

35. Наниматель обязуется продлить (заключить новый) контракт с матерью (мачехой) или отцом (отчимом), воспитывающего ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более одного месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами), усыновителем (удочерителем), опекуном ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет. не допускающей (-им) нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на максимальный срок (если они не выразили свое письменное согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

36. Наниматель обязуется заключать контракт с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений 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.

37. Наниматель обязуется заключать по окончании срока действия контракта по письменному заявлению работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшего у Нанимателя не менее 5 лет, трудового договора на неопределенный срок.

38. При необходимости временной приостановки работы 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 комиссии, предоставлять работникам с их согласия отпуск с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 оклада.

39. Увольнение по инициативе Нанимателя по истечении срока действия контракта инвалидов, работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, одиноких родителей, опекунов, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, производится только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

40. Продление контракта, срок действия которого истекает в период временной нетрудоспособности, осуществляется по письменному заявлению работника до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

41. Продление или заключение нового контракта с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, добросовестно исполняющими свои обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествующего дате окончания контракта, а также в случае перевода работника с его согласия, производится на срок не менее трех лет, с работниками, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию (высшую и первую квалификационную категории, ученую степень) – сроком на пять лет; с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, – с их согласия на срок их полномочий.

42. Расторжение контракта до истечения срока действия по заявлению работника производится в случаях:

болезни работника, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности, согласно медицинскому заключению, выданному в установленном порядке;

наличие пенсионного возраста;

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

необходимости ухода за больным членом семьи (на основании медицинского заключения), или инвалидом 1 группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста и нуждающимся в постоянном уходе;

перевода (направления) мужа (жены) на работу либо для прохождения службы в другую местность;

переезда на постоянное жительство в другой населенный пункт (за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу);

трудоустройство у другого нанимателя на полную занятость, если у Нанимателя отсутствует возможность предоставления полной занятости, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу;

избрания на выборную должность;

добровольное поступление на военную службу по контракту;

других обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих выполнение работы в Больнице.

43. Действие контракта по инициативе Нанимателя прекращается при:

ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращения численности или штата работников (ст.42 Трудового кодекса Республики Беларусь);

несоответствии Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы;

неявке на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы, должность служащего (профессии рабочего) сохраняются до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

неисполнении без уважительных причин трудовых обязанностей Работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание;

однократном грубом нарушении работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами, в том числе:

прогуле (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

отсутствии на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста, препятствующего исполнению трудовых обязанностей (статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь);

появлении на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы;

совершении по месту работы хищения имущества Нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

нарушении производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь;

принуждении работников к участию в забастовке, создания другим работникам препятствий для выполнения их трудовых обязанностей, призыва работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин;

участии работника в незаконной забастовке, а также при иных формах отказа работника от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин;

нарушении требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников;

причинении Работником в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда;

неоднократном (два и более раза в течение шести месяцев) нарушения установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц, а также неправомерном отказе в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан и юридических лиц;

незаконном привлечении к ответственности граждан и юридических лиц;

однократном грубом нарушении трудовых обязанностей руководителя, заместителями руководителя, главным бухгалтером и его заместителями, в том числе сокрытия руководителем организации фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечении без

уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения;

нарушении руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий;

совершении виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя;

направлении работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий;

неоднократном (два и более раза в течение шести месяцев) представлении в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений.

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Наниматель обязуется:

44. не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников и рабочих мест;

45. уведомлять профсоюзный комитет и предупреждать работников не менее чем за три месяца о ликвидации, реорганизации организации и смене собственника имущества (прекращении деятельности структурного подразделения организации), сокращении численности или штата работников. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и интересов работников;

46. при сокращении численности или штата работников предоставить преимущественное право на оставление на работе [ст.45 Трудового кодекса Республики Беларусь] работникам с более высокой квалификацией, а также следующим категориям работников:

46.1. имеющим неполную семью (ст.63 Кодекса о браке и семье Республики Беларусь);

46.2. матери (отцу, опекуну, попечителю, усыновителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

46.3. матери (отцу, опекуну, попечителю, усыновителю), воспитывающей двух и более детей в возрасте до 18 лет;

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

46.5. одному из двух работающих в Больнице родителей, воспитывающих несовершеннолетнего ребенка;

- 46.6. семейным работникам при наличии двух и более иждивенцев;
 - 46.7. являющимся единственным кормильцем в семье;
 - 46.8. одному из супругов, если в Больнице работают и подлежат сокращению оба супруга (члена профсоюза) из одной семьи;
 - 46.9. получившим травму или профессиональное заболевание на производстве;
 - 46.10. работникам, которым до пенсии осталось не более 3 лет;
 - 46.11. имеющим длительный непрерывный стаж работы (более 10 лет) в данном учреждении;
 - 46.12. избранным в состав профсоюзных органов, в комиссию по трудовым спорам;
 - 46.13. женщинам, мужа которых призваны на действительную воинскую службу (на период срока службы);
 - 46.14. принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС: в 1986-1989 годах – в зоне эвакуации, в 1986-1987 годах – в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения;
 - 46.15. инвалидам;
47. в случаях кратковременного сокращения объемов работ осуществлять следующие упреждающие меры:
- использовать естественное сокращение рабочих мест (незаполнение вакансий, увольнение совместителей, выход на пенсию и другие);
 - не заключать новых контрактов;
 - применять практику индивидуальных рабочих графиков;
 - проводить временное, с согласия работников, перераспределение имеющихся объемов работы между всеми работниками, использовать как крайнюю меру, перевод учреждения на режим неполного рабочего времени с согласия работников.
48. при расторжении трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора выплачивать работнику компенсацию за ухудшение правового положения в размере двухнедельного среднего заработка (ч.3 статьи 48 Трудового кодекса Республики Беларусь);
49. установить минимальную компенсацию в размере трех среднемесячных заработных плат за ухудшение правового положения работника в случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя (Постановление Совета Министров от 02.08.1999 №1180).

РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Наниматель обязуется:

50. установить для работников, занятых с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенную продолжительность рабочего времени – 35 часов в неделю (ст.113 Трудового кодекса Республики Беларусь) (Приложение 10);

51. установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю для инвалидов 1-2 группы 35 часов [ст.114 Трудового кодекса Республики Беларусь];

52. продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий праздничному дню (ст. 147 Трудового кодекса Республики Беларусь) или государственному празднику, сокращать на один час. Если по условиям производства сокращение продолжительности работы невозможно, переработку компенсировать по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая статьи 69) (ст. 116 Трудового кодекса Республики Беларусь);

53. обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов. При сменной работе, а также суммированном учете рабочего времени минимальную продолжительность еженедельного отдыха исчислять в среднем за учетный период (ст. 138 Трудового кодекса Республики Беларусь);

54. работа в выходные дни компенсируется по соглашению сторон – предоставлением другого неоплачиваемого дня отдыха или сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата в размере, установленном трудовым законодательством (ст. 69 часть первая п.2 Трудового кодекса Республики Беларусь) не ниже часовых тарифных ставок (окладов);

55. не привлекать к работе в ночное время, а также к сверхурочным работам беременных женщин;

56. разрешать работу в ночное время с их письменного согласия:
женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет;
инвалидам, при условии, что такая работа не запрещена им на основании медицинского заключения;

57. установить неполный рабочий день, режим гибкого рабочего времени в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (по соглашению сторон).

58. согласовывать с Профкомом графики предоставления трудовых

отпусков [ст.168 Трудового кодекса Республики Беларусь];

59. установить продолжительность основного трудового отпуска 24 календарных дня (ст. 155 Трудового кодекса Республики Беларусь);

60. при составлении графиков трудовых отпусков планировать отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное для него время (ст. 168 Трудового кодекса Республики Беларусь):

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

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

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

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

60.5. участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

60.6. 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 г.;

60.7. донорам крови и ее компонентов, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения «Ганаровы донар Рэспублікі Беларусь», знаком почета «Почетный донор Республики Беларусь», знаками «Почетный донор СССР», «Почетный донор Общества Красного Креста БССР»;

60.8. Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы.

61. предоставлять отпуск в определенный период:

61.1. работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования;

61.2. работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, – в период этого отпуска;

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

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

61.5. работающим женам (мужьям) военнослужащих – одновременно с отпуском их мужей (жен);

62. дополнительный отпуск за работу с вредными и опасными условиями труда предоставлять на основании аттестации рабочих мест по условиям труда;

63. предоставлять работникам трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год не ранее, чем через шесть месяцев работы.

64. До истечения шести месяцев работы предоставлять трудовые отпуска по желанию работника:

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

работникам, принятым на работу в порядке перевода;

совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до шести месяцев работы по совместительству;

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

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

работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной формах получения образования;

работающим женам (мужьям) военнослужащих, по их желанию, одновременно с отпуском их мужей (жен).

РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

65. При использовании трудового отпуска по частям допускается деление его на две части, при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней. Более чем на 2 части отпуск может быть разделен для работников – членов профсоюза по согласованию с Нанимателем.

66. Трудовой отпуск может быть прерван по инициативе

Нанимателя с согласия работника. Неиспользованная часть отпуска по договоренности между работником и Нанимателем предоставляется в течение текущего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год, либо компенсируется в денежной форме. Не допускается отзыв из отпуска работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 174 Трудового кодекса Республики Беларусь).

67. Отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней по желанию работника предоставлять следующим категориям работников:

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;

работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи, на основании медицинского заключения;

может быть предоставлен работнику по его заявлению по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написание учебников и по другим уважительным причинам, помимо тех, которые предусмотрены частью первой статьи 189 Трудового кодекса Республики Беларусь, в течение календарного года не более 30 календарных дней.

68. Отпуск без сохранения заработной платы длительностью до 14 дней может быть предоставлен отцу (отчиму) по его желанию при рождении ребенка в течение 6 месяцев с даты рождения ребенка (детей) [ст.174 Трудового кодекса Республики Беларусь].

69. Предоставлять отпуска по семейно-бытовым и другим уважительным причинам без сохранения заработной платы продолжительностью от одного до трех дней:

69.1. при вступлении в брак;

69.2. при организации похорон близких родственников;

69.3. в первый день учебного года родителям, дети которых идут в 1-4 классы школы (гимназии);

69.4. при переезде на новое место жительства.

ОХРАНА ТРУДА

Наниматель обязуется:

70. обеспечить права и гарантии работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 23 июня 2008 года «Об охране труда», другими

нормативными правовыми актами, и закрепление их в трудовых договорах (контрактах);

71. разработать, внедрить и обеспечить функционирование системы управления охраной труда, обеспечить своевременное принятие управленческих решений по совершенствованию системы управления охраной труда на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда;

72. проводить за счет средств Больницы обучение, повышение квалификации и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителей, специалистов и работников;

73. 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;

74. проводить в установленные сроки аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с Положением о порядке аттестации рабочих мест, утвержденным Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 22.02.2008 № 253 с дополнениями и изменениями;

75. каждому работнику при приеме на работу и в период работы предоставлять полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся индивидуальных средствах защиты, компенсациях, предоставляемых в соответствии с требованиями действующего законодательства, результатами аттестации рабочих мест по условиям труда, коллективным договором;

76. предоставлять работникам компенсации по условиям труда, устанавливаемые по результатам аттестации:

доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

сокращенную продолжительность рабочего времени;

77. предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением и (или) выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, необходимые средства индивидуальной защиты, смывающие и обеззараживающие средства в соответствии с установленными нормами;

78. создать уголки по охране труда;

79. предусматривать 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;

80. обеспечивать своевременное и организованное прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров работниками, занятыми на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, работах, где определена необходимость в профессиональном отборе;

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

82. обеспечивать работников за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами и в установленные сроки спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовывать стирку, чистку, обезвреживание, ремонт и хранение;

83. организовать выдачу работникам санитарной одежды в соответствии с установленными нормами, а также ее учёт;

84. обеспечить в отделениях и вспомогательных подразделениях место или помещение для приема пищи, оборудованное холодильником, нагревательными приборами, необходимым инвентарем;

85. организовать бесплатную выдачу работникам молока и других равноценных продуктов на основе перечня химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока и других равноценных пищевых продуктов (приложение 12);

86. выполнять в установленные сроки запланированные мероприятия по подготовке Больницы к работе в осенне-зимний период, обеспечив тем самым снижение трудопотерь по временной нетрудоспособности;

87. обеспечить на всех рабочих местах уровень освещенности, соответствующий нормативам;

88. обеспечивать в установленном законодательством порядке расследование и учет несчастных случаев на производстве,

профессиональных заболеваний, разработку и реализацию мер по их профилактике и предупреждению;

89. своевременно информировать о несчастных случаях на производстве комитет по здравоохранению Минского городского исполнительного комитета и Минский городской комитет Белорусского профсоюза работников здравоохранения;

90. проводить специальное расследование несчастных случаев на производстве: групповых; со смертельным исходом; приведших к тяжелым производственным травмам с обязательным участием технического (главного технического) инспектора труда Минского городского комитета профсоюза;

91. не допускать к работе, отстранять от работы в соответствующий день (смену) работника, не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда, не использующего средства индивидуальной защиты, не прошедшего медицинский осмотр, в случаях и порядке, предусмотренных законодательством;

92. осуществлять выплату из средства Нанимателя семье погибшего на производстве по вине Нанимателя работника, помимо установленного законодательством Республики Беларусь, возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере десяти годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

93. осуществлять выплату из средств Нанимателя работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профзаболевания по вине Нанимателя, в том числе прекратившим трудовые отношения по причине потери трудоспособности – единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности;

94. выплачивать работникам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка при расторжении с ним трудового договора по инициативе Нанимателя по любым основаниям (кроме вызванных виновными действиями);

95. производить возмещение морального вреда, причиненного повреждением здоровья или гибелью работника при исполнении им трудовых обязанностей, независимо от подлежащих возмещению других видов вреда;

96. признавать право работников на отказ от выполнения порученной работы, если условия труда по заключению органов

контроля (надзора), уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства об охране труда, 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;

97. регулярно производить перерасчет размера возмещения вреда, причиненного повреждением здоровья, трудовым увечьем или гибелью работника при исполнении им трудовых обязанностей, с учетом роста заработной платы;

98. оказывать содействие Профкому в обучении общественных инспекторов по охране труда;

99. предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 2 часов в неделю по согласованному с Профкомом графику для осуществления ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать их от работы на время обучения с сохранением на эти периоды среднего заработка;

100. ежеквартально поощрять общественных инспекторов по охране труда за активное участие в проведении периодического контроля за соблюдением законодательства об охране труда;

101. обеспечивать участие в установленном порядке технической инспекции труда профсоюза в работе комиссий по приемке в эксплуатацию законченными строительством объектов здравоохранения;

102. совместно с профсоюзным комитетом планировать и осуществлять реализацию мероприятий по: сокращению количества рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда; приведению условий труда в соответствие с требованиями законодательства об охране труда, разработке и реализации плана мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах, где по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда выявлены несоответствия рабочих мест санитарным нормам и правилам, гигиеническим нормативам; обеспечению финансирования мероприятий по охране труда в необходимых объемах и установлению постоянного контроля использования денежных средств, направляемых на профилактику производственного травматизма, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытовое обеспечение работников организации;

103. способствовать проведению Всемирного дня охраны труда, месячников по охране труда, недель «нулевого травматизма» и иных мероприятий с целью информирования работников о состоянии

производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в отрасли, существующих профессиональных рисков;

104. обеспечивать проведение мероприятий по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», укреплению производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, обеспечению безопасности производственной деятельности, в том числе:

105. систематически проводить занятия с работниками организации по обучению действиям в условиях чрезвычайных ситуаций, по оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях;

106. пропагандировать здоровый образ жизни, культуру производственного и семейного быта, защиту здоровья человека.

Профком обязуется:

107. отстаивать права работников (членов профсоюза) на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, санитарным нормам, правилам и гигиеническим нормативам;

108. обеспечить в тесном взаимодействии с Нанимателем применение в Больнице принципов Концепции «нулевого травматизма»;

109. контролировать правильность предоставления компенсаций лицам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда;

110. осуществлять постоянный общественный контроль за состоянием охраны труда на производстве, за выполнением трудового законодательства Республики Беларусь по охране труда;

111. привлекать к работе по осуществлению общественного контроля работников профсоюзных органов, профсоюзных активистов и членов профсоюза;

112. организовать обучение и информирование по вопросам охраны труда общественных инспекторов по охране труда, обеспечение их нормативными документами и методическими материалами, относящимися к предмету контроля;

113. информировать работников об обязанности содействия и сотрудничества с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, обязанности немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособления, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья;

114. произвести в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, утвердить составы комиссий по охране

труда и соблюдению трудового законодательства по охране труда;

115. ежеквартально рассматривать на заседании Профкома эффективность проведение общественного контроля за выполнением требований охраны труда с вынесением конкретных предложений;

116. совместно с государственными органами и инспекциями по надзору и контролю за соблюдением законодательства по охране труда участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам семей погибших;

117. осуществлять постоянный общественный контроль за выплатой возмещения вреда работникам, получившим трудовое увечье, в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь;

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

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ, ГАРАНТИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ

Наниматель обязуется:

119. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставлять ежемесячно один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь;

120. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день без сохранения заработной платы;

121. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставлять один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых

Правительством Республики Беларусь. Право на предоставление дополнительных свободных дней может быть использовано матерью (мачехой, отцом, отчимом, опекуном, попечителем) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению. Если работник одновременно имеет право 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;

122. работникам, уволенным после прохождения срочной военной службы и принятым на прежнее место работы в Больницу, оказывать единовременную материальную помощь в размере одной минимальной заработной платы.

Профком обязуется:

123. принимать участие в организации оздоровления детей работников больницы в санаториях и летних оздоровительных лагерей;

124. оказывать материальную помощь из средств профсоюзной организации Больницы работникам в соответствии с Положением О фонде помощи Профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница»;

125. принимать участие в организации праздничных мероприятий, посвященных Дню Медицинских работников, Дню Победы и Великой Отечественной войне и других.

ЖИЛИЩНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

Наниматель и Профком обязуются:

126. организовать постановку на учет нуждающихся на очередь для обеспечения жильем работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;

127. содействовать вселению в общежития ЖРЭКУП «Жилздрав» работников, не имеющих жилья;

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

129. ходатайствовать перед местными исполнительными и распорядительными органами о выделении работникам арендного жилья;

130. принимать меры по обеспечению выпускников, распределенных (перераспределенных) на работу, благоустроенным жильем;

131. осуществлять контроль состояния учета работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, соблюдения жилищного законодательства, совместно рассматривать вопросы распределения жилья.

МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА И САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ

Наниматель обязуется:

132. на основе результатов аттестации рабочих мест по условиям труда разработать и утвердить план конкретных мероприятий, направленных на профилактику и снижение заболеваемости работников;

133. обеспечить обязательные периодические медицинские осмотры работников в соответствии с требованиями постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих»;

134. обеспечить госпитализацию работников и совершеннолетних членов их семей с непрофильными заболеваниями для обследования, лечения и оздоровления в стационар Больницы;

135. применять меры морального и материального стимулирования к работникам, ведущим здоровый образ жизни, принимающих активное участие в спортивных, физкультурно-оздоровительных мероприятиях;

136. отмечать работников, которые по состоянию здоровья в течение года не получали лист временной нетрудоспособности, и учитывать их при премировании по итогам года;

137. предоставлять трудовой отпуск сотрудникам, нуждающимся в санаторно-курортном лечении, в соответствии со сроками выделенной комиссией или приобретенной самостоятельно санаторной путевкой.

Профком обязуется:

138. систематически совместно с Нанимателем проводить анализ заболеваемости работников с временной утратой трудоспособности, разрабатывать и осуществлять меры по ее профилактике и снижению;

139. совместно с комиссией по оздоровлению и санаторно-курортному лечению организовывать оздоровление сотрудников в санаториях, если санаторно-курортное лечение рекомендовано по результатам медосмотра;

140. информировать работников об имеющихся возможностях по оздоровлению сотрудников и их детей в санаторно-курортных учреждениях;

141. Заявления и справки о необходимости санаторно-курортного лечения предоставляются работниками за 2 месяца до начала квартала.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

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

143. предусмотреть меры в соответствии с действующим законодательством по оплате труда по увеличению молодым специалистам размера оплаты труда и материального стимулирования, повышению тарифного оклада при заключении контрактов с молодыми специалистами, осуществлению премирования, установления надбавки за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ с учетом результатом деятельности конкретного специалиста в соответствии с Положением о порядке и условиях премирования (приложение 3);

144. обеспечивать условия для повышения квалификации. Профессионального роста, в том числе путем участия в научно-практических конференция, конкурсов на звание «Лучший по профессии»;

145. предоставлять льготы, предусмотренные статьями 212, 214, 215, 216, 219, 220 Трудового кодекса Республики Беларусь, для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в заочной форме получения образования по направлению Нанимателя.

Профком обязуется:

146. осуществлять контроль за соблюдением законодательства, регулирующего труд молодежи:

по предоставлению первого рабочего места выпускникам высших, средних специальных учебных заведений, профессионально-технических училищ, военнослужащим, уволившимся из рядов Вооруженных сил

Республики Беларусь;

по охране труда и режиму рабочего времени молодежи;

по улучшению жилищных условий молодежи;

147. оказывать поддержку молодежных инициатив, выполнение молодежных программ, развитие самостоятельного художественного творчества;

148. добиваться сохранения и укрепления базы досуга, отдыха и оздоровления молодежи и детей работников организации

Наниматель и Профком обязуются:

149. способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи;

150. разработать и внедрить совместные программы адаптации на рабочих местах, развитие наставничества в работе с молодыми специалистами, согласно Положению о наставничестве (приложение 7).

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА

Наниматель обязуется:

151. рассматривать и выполнять обоснованные требования, критические замечания и предложения, высказанные работниками на профсоюзных собраниях, касающиеся условий труда и быта, охраны труда и в целом трудовых отношений;

152. предоставить Профкому право на осуществление контроля за состоянием учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий; участвовать в распределении жилья, а также средств, предназначенных для жилищного строительства;

153. рассматривать ходатайства Профкома о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, охране труда, не выполняющих обязательства по Договору, препятствующих выполнению профсоюзными работниками и активистами уставных функций;

154. предоставлять по запросу Профкома информацию, необходимую для реализации его прав и защиты трудовых прав и социально-экономических интересов работников;

155. освобождать от основной работы неосвобожденных работников Профкома для участия в работе конференций, съездов и иных уставных мероприятий на любых уровнях, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с оплатой среднего заработка;

156. обеспечить материально-технические условия для

деятельности Профкома (бесплатное предоставление и содержание помещений, транспортных средств, оргтехники, средств связи, канцтоваров и бумаги);

157. предусмотреть расходы за счет средств внебюджетной деятельности на проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, приобретение спортивного инвентаря, спортивной формы, на пропаганду здорового образа жизни и проведение других мероприятий;

158. обеспечить в соответствии с нормами Устава Белорусского профсоюза работников здравоохранения ежемесячное централизованное удержание из заработной платы работников – членов профсоюзной организации Больницы, по их заявлениям, членских взносов и перечисление их в установленных руководящими органами профсоюза размерах на счета профсоюзных органов (из расчета 70% - на расчетный счет Профкома Больницы, 30% - на расчетный счет Минской городской организации Белорусского профессионального союза работников здравоохранения) одновременно с выплатой заработной платы;

159. не переводить на другую работу и не подвергать дисциплинарному наказанию работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от выполнения функциональных обязанностей, без предварительного согласования с Профкомом;

160. ежеквартально отчислять на счет профсоюзной организации денежные средства в размере до 1% (но не менее 0,15%) внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении Больницы, для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевление стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, оздоровления и реабилитации работников, возрождения национальной культуры, проведения туристско-экскурсионных мероприятий и иных социально-значимых целей.

161. не допускать расторжения трудовых договоров по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденных от работы, без предварительного получения письменного согласия вышестоящих профсоюзных органов, а с работниками, избранными в состав Профкома, общественными инспекторами по охране труда – согласия Профкома Больницы. При переводе таких работников на контрактную форму найма контракт с ними заключается на срок их полномочий.

162. осуществлять расторжение, прекращение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя (за исключением пункта 3, абзаца 3.7 и 8 пункта 7), а также по основаниям, предусмотренным пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь), а также наложение дисциплинарных взысканий, лишение премий, изменение существенных условий труда с председателем Профкома только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА

Наниматель:

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

164. обязуется знакомить всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора, дополнениями и изменениями к нему;

165. обязуется в недельный срок рассматривать представления Профкома о допущенных недостатках при выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме; принимать меры дисциплинарной и материальной ответственности к виновным при невыполнении обязательств Договора, либо уклоняющихся от участия в переговорах.

166. Должностные лица при невыполнении обязательств Договора несут ответственность в виде:

лишения надбавок к должностным окладам и других персональных выплат;

привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии трудовым законодательством.

167. Представители Нанимателя, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Договора, несут дисциплинарную ответственность.

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

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

169. При осуществлении контроля Стороны обязаны представлять

всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

170. По итогам полугодия рассматривать ход выполнения Договора на расширенном заседании Профкома с участием Нанимателя.

171. По итогам года рассматривать ход выполнения Договора на профсоюзном собрании (конференции).

ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Наниматель и Профком обязуются:

172. 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 в зависимости от масштаба и сложности коллективного трудового спора. Назначить в ее состав своих представителей (не менее 2 человек от каждой стороны);

173. формирование и работу примирительной комиссии осуществлять в соответствии порядком, определенным статьями 380-381 Трудового кодекса Республики Беларусь;

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

Коллективный договор подписан « 21 » февраля 2023 г.

Действителен до « 20 » февраля 2026 г.

Главный врач учреждения
здравоохранения «Городская
клиническая инфекционная
больница»

Н.Н. Юровский

Председатель Профсоюзного
комитета учреждения
здравоохранения «Городская
клиническая инфекционная
больница»

А.В. Дубелевич

ПЕРЕЧЕНЬ

приложений к Коллективному договору учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница» на 2023-2026 гг.

1. Положение об оплате труда работников учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница».
2. Положение о надбавке за сложность и напряженность работы работникам учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница».
3. Положение о порядке и условиях премирования работников учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница»
4. Положение о порядке и условиях премирования работников учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница» за счет внебюджетных средств.
5. Положение о порядке осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница».
6. Положение о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница».
7. Положение о наставничестве в учреждении здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница».
8. Правила внутреннего распорядка.
9. Перечень профессий и должностей, дающих право на доплаты в связи с особым характером труда.
10. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, дающих право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница».
11. Перечень профессий и должностей работников учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница», которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам.
12. Перечень профессий и должностей, дающих право на бесплатное получение молока и других равноценных пищевых продуктов в связи с вредными условиями труда.
13. Перечень видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется право приема пищи в течение рабочего времени.

14. Перечень рабочих мест по профессиям и должностям учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница», на которых работающим по результатам аттестации подтверждены особые условия труда, соответствующие требованиям списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к коллективному договору
учреждения здравоохранения
«Городская клиническая
инфекционная больница»
на 2023-2026 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников учреждения здравоохранения
«Городская клиническая инфекционная больница»

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, требованиями Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановления Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2019 № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 № 52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельностью», постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций», постановления Совета Министров Республики Беларусь от 30.04.2019 № 269 «Об изменении постановлений Совета Министров Республики Беларусь», постановления Совета Министров Республики Беларусь от 25.11.2022 № 111 «Об изменении постановлений Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 №52 и от 13.06.2019 №53».

2. Положение регулирует вопросы оплаты труда и распространяется на всех работников учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница» (далее – Больница). Вопросы оплаты труда, не отраженные в настоящем Положении, регулируются действующим законодательством Республики Беларусь.

3. Положение вводится в целях увеличения эффективности работы,

усовершенствования системы организации оплаты труда. Рационального использования фонда оплаты труда.

4. Задачами Положения являются:

повышение эффективности и качества работы работников;
введение гибкой системы материального стимулирования;
стимулирование инициативы и творчества работников.

5. При разработке условий оплаты Наниматель руководствуется следующими принципами:

равная оплата за равный труд;
недопущение дискриминации в сфере оплаты труда;
создание равных возможностей для роста заработной платы для всех категорий сотрудников.

6. Приказом главного врача создается постоянно действующая комиссия по вопросам оплаты труда (далее – Комиссия).

СИСТЕМА И СОСТАВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

7. Заработная плата работников Больницы состоит из оклада, стимулирующих и компенсирующих выплат. К стимулирующим выплатам относятся надбавки и премии. К компенсирующим выплатам относятся доплаты.

8. Оплата труда формируется на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку и 18-ти разрядную тарифную сетку. Отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации производится в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий и Единым квалификационным справочником должностей служащих Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

9. На выплату премий направляются средства, предусмотримые в соответствующих бюджетах, в размере 20% от суммы окладов работников и неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда. Размеры, порядок и условия выплаты премий определяются в соответствии с Положением о порядке и условиях премировании работников учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница» (приложение 3).

10. Работникам Больницы ежегодно осуществляется единовременная выплата на оздоровление из расчета 1 оклада. Размеры, порядок и условия осуществления выплаты определяются в соответствии с Положением о порядке осуществления единовременной выплаты на

оздоровление работникам учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница» (приложение 5).

11. Работникам Больницы оказывается материальная помощь с направлением на эти цели средств, в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников. Размеры, порядок и условия оказания материальной помощи определяются в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница» (приложение 6).

12. Оклады работников формируются путем умножения базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь, на коэффициенты тарифных разрядов тарифной сетки (кратные размеры базовой ставки).

13. Тарифные разряды по должностям медицинских, фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельностью, устанавливаются в соответствии с Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 №52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельностью».

14. Тарифные разряды по должностям (кратные размеры базовой ставки) работников Больницы, должности (профессии) которых являются общими для всех видов деятельности, устанавливаются в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 №13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

15. Тарифный разряд по должности «заместитель главного врача по хозяйственной работе» устанавливается на один разряд ниже тарифного разряда, установленного главному врачу.

16. Тарифный разряд по должности «главный бухгалтер» устанавливается на два разряда ниже тарифного разряда, установленного главному врачу.

17. Руководителю Больницы выплата заработной платы, аванса и премии производится в сроки, установленные контрактом.

18. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 26 числа – аванс и 11 числа следующего месяца – расчет. При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями, производить выплату заработной платы накануне.

19. Расчетный листок выдается каждому работнику не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы.

20. Расчет выплат производится через карт-счета с использованием карточек обслуживающего банка.

21. Заработная плата индексируется в соответствии с нормами действующего законодательства Республики Беларусь.

22. Заработная плата, излишне выплаченная работнику, в том числе при неправильном применении закона, не может быть взыскана с работника, за исключением случаев счетной ошибки.

23. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска, оплаты по листкам временной нетрудоспособности, оплаты за время нахождения на курсах повышения квалификации производится в соответствии с Порядком исчисления среднего заработка, утверждаемого Правительством Республики Беларусь.

24. Выплата отпускных производится не позднее, чем за 2 дня до начала отпуска [ст.176 Трудового кодекса Республики Беларусь];

25. При увольнении работника выплачиваются причитающиеся ему суммы не позднее дня увольнения. При невыплате по вине Нанимателя причитающихся работнику сумм за каждый день просрочки выплачивается средний заработок [ст.ст.77-78 Трудового кодекса Республики Беларусь], а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

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

27. При временном замещении замещающему работнику оплату производится в размере должностного оклада (без надбавок и доплат) замещаемого работника.

28. Направление работников в командировки и оплату командировочных расходов производится в соответствии с действующим законодательством.

29. Стимулирующие и компенсирующие выплаты распространяются на работников, включая руководителей. Одному работнику стимулирующие и компенсирующие выплаты в соответствии с настоящим Положением могут устанавливаться по двум и более основаниям.

30. Стимулирующие и компенсирующие выплаты устанавливаются работникам как по основной должности, так и по должности, занимаемой работником на условиях совместительства, а также при работе сверх

установленной продолжительности рабочего времени.

НАДБАВКИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

31. Устанавливается надбавка в размере от 10 до 50% оклада и предоставляется не менее 1 календарного дня работникам, работающим по контракту [пункт 3 части 1 статьи 261 Трудового кодекса Республики Беларусь]. Размер указанной надбавки устанавливается (изменяется) в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

32. Надбавки устанавливаются:

32.1. за стаж работы в бюджетных организациях в следующих размерах от базовой ставки при стаже работы:

- до 5 лет – 10 %,
- от 5 до 10 лет – 15 %,
- от 10 до 15 лет – 20 %,
- от 15 и выше – 30 %.

Надбавка за стаж работы устанавливается работникам, занятым оказанием медицинской помощи по основной должности (профессии), при работе сверх установленной для них продолжительности рабочего времени, работающим по совместительству с учетом объема их работы.

32.2. за специфику работы в сфере здравоохранения:

32.2.1. медицинским и фармацевтическим работникам (включая руководителей) в следующих размерах от оклада:

- не имеющим квалификационной категории (включая интернов) - 5%;
- имеющим вторую квалификационную категорию – 15 %;
- имеющим первую квалификационную категорию – 20 %;
- имеющим высшую квалификационную категорию – 30 %.

32.2.2. медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях:

32.2.2.1. врачам-инфекционистам консультативно-диспансерного кабинета (отделения) по вирусным гепатитам, консультативно-диагностического отделения по ВИЧ-инфекции, кабинета профилактики ВИЧ-инфекции – 50% оклада;

32.2.2.2. врачам-специалистам, за исключением указанных в пункте 22.2.2.1 настоящего пункта – 50% оклада;

32.2.2.3. работникам со средним специальным медицинским образованием консультативно-диспансерного кабинета (отделения) по вирусным гепатитам, консультативно-диагностического отделения по ВИЧ-инфекции, кабинета профилактики ВИЧ-инфекции - 50% оклада;

32.2.3. врачам-специалистам, должности которых относятся к хирургическому профилю специальности (включая заведующих) врачам-анестезиологам-реаниматологам, врачам-оториноларингологам, врачам-офтальмологам, врачам-акушер-гинекологам, врачам-эндоскопистам:

оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях – 25% оклада;

оказывающих медицинскую помощь в стационарных условиях – 40% оклада;

32.2.4. врачам-интернам, провизорам-интернам – 25% оклада;

32.2.5. Одному работнику надбавки за специфику работы в сфере здравоохранения могут устанавливаться по двум и более основаниям.

32.3. молодым специалистам:

получившим высшее медицинское и фармацевтическое образование, работающим по направлению учреждения образования (после прохождения интернатуры) – в размере 30% оклада;

получившим высшее и среднее специальное образование, место работы которым предоставлено путем распределения, направления на работу в бюджетные организации – в размере 20% оклада;

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

32.4. за особенности профессиональной деятельности:

32.4.1. работникам с высшим немедицинским образованием (психологам, биологам, физикам, химикам) – в размере 100% оклада;

32.4.2. специалистам, обслуживающим инженерно-технические системы медицинской визуализации - 90% оклада;

32.4.3. фармацевтическим работникам, имеющим высшее фармацевтическое образование - 105% оклада;

32.4.4. фармацевтическим работникам, имеющим среднее специальное фармацевтическое образование - 90% оклада;

32.4.5. младшим медицинским сестрам (младшим медицинским братьям) по уходу за больными, санитаркам (санитарам) структурных подразделений (палат) анестезиологии и реанимации, интенсивной терапии и реанимации, приемного отделения – в размере 15% оклада.

32.4.6. рабочим бюджетных организаций в зависимости от разряда работы:

1-й разряд работы – 90 % базовой ставки;

2-й разряд работы – 80 % базовой ставки;

3-й разряд работы – 75 % базовой ставки;

4-й разряд работы – 70 % базовой ставки;

5-й разряд работы – 65 % базовой ставки;

6-й разряд работы – 60 % базовой ставки;

32.5. за обеспечение показателей деятельности учреждения:
руководителю – до 200% оклада включительно. Конкретный размер определяется вышестоящей организацией.

32.6. Надбавка за работу в сфере здравоохранения устанавливается:

32.6.1 медицинским работникам отделения анестезиологии и реанимации, интенсивной терапии и реанимации:

врачам-специалистам – 255 % оклада;

медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием – 120 % оклада;

32.6.2. медицинским работникам приемного отделения:

врачам-специалистам – 190 % оклада;

медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием – 100 % оклада;

32.6.3. медицинским работникам, за исключением указанных в подпунктах 32.6.1 – 32.6.2 настоящего пункта:

врачам-специалистам – 140 % оклада;

медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием – 85 % оклада;

главной медицинской сестре – 85 % оклада;

32.7. за сложность и напряженность работы – без ограничения размеров. Перечень работников, которым устанавливается надбавка за сложность и напряженность работы, конкретный размер и порядок ее выплаты определяется Положением о установлении надбавок за сложность и напряженность труда работникам учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница».

32.8. за обеспечение показателей деятельности учреждения:

руководителю – до 200% оклада включительно. Критерии и конкретный размер надбавки определяется вышестоящей организацией – комитетом по здравоохранению Мингорисполкома.

33. Наниматель имеет право применять к работникам, нарушившим производственно-техническую, исполнительскую или трудовую дисциплину, в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью или частично выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев.

ДОПЛАТЫ КОМПЕНСИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

34. Доплаты устанавливаются:

34.1. за реализацию организационно-распорядительной функции:

- 34.1.1. врачам-специалистам, являющимся руководителями структурных подразделений с числом должностей врачей-специалистов:
до 2,75 включительно – 20 % базовой ставки;
от 3 до 5,75 (в стационаре от 1,0 до 5,75) включительно – 25% базовой ставки;
от 6 до 11,75 включительно – 30% базовой ставки;
от 12 и свыше - 35 % базовой ставки.

34.1.2. врачам-специалистам, являющимся руководителями врачей-интернов при численности:

- до 4 человек включительно – 45% базовой ставки;
от 5 до 7 человек включительно – 85% базовой ставки;
от 8 до 10 человек включительно – 130% базовой ставки.

34.1.3. медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием, принятым на должности с применением наименования «старший» – 15% базовой ставки.

34.2. за выполнение функции главного специалиста доплата устанавливается медицинским и фармацевтическим работникам в следующих размерах:

34.2.1. главным специалистам республиканского органа государственного управления – 50% базовой ставки;

34.2.2. главным специалистам комитета по здравоохранению Минского городского исполнительного комитета – 30% базовой ставки.

34.3. за особый характер труда в размерах от базовой ставки:

34.3.1. работникам подразделений для пациентов, страдающих:

ВИЧ-инфекцией (отделение 4-3, консультативно-диспансерное отделение по ВИЧ-инфекции) – 65%;

инфекционными заболеваниями – 20%;

34.3.2. работникам структурных подразделений (кабинетов):

лучевой диагностики – 30%;

рентгеновского кабинета – 30%;

34.3.3. работникам отделений (кабинетов): ОИТР, эндоскопического отделения, кабинета ультразвуковой диагностики, массажного кабинета – 20%;

34.3.4. работникам лаборатории, обеспечивающим обслуживание пациентов с ВИЧ-инфекцией – 65%;

34.3.5. врачу-психиатру-наркологу, врачу-психотерапевту – 30%;

34.3.6. медицинским дезинфекторам – 20% базовой ставки включительно.

34.3.7. работникам подразделений (кроме отделения 4-3, консультативно-диспансерного отделения по ВИЧ-инфекции, ОИТР, клинико-диагностической лаборатории), временно привлекаемых для оказания медицинской помощи (в т.ч. экстренной) пациентам с ВИЧ-инфекцией – из расчета 2% базовой ставки за каждый час работы, но не более 35% в месяц.

34.3.8. работникам подразделений, привлекаемых для оказания медицинской помощи (в т.ч. экстренной) пациентам, пострадавшим в результате катастрофы на ЧАЭС, других радиационных аварий – 5% базовой ставки.

34.4. Доплаты за особый характер труда, устанавливаемые работнику по нескольким основаниям, суммируются.

К работникам, которым устанавливается доплата за особый характер труда, относятся медицинские работники, включая руководителей, руководителей структурных подразделений, старших медицинских сестер (фельдшеров), а также другие работники, обслуживающие пациентов.

35. доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночные смены при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов) устанавливается в следующих размерах часового оклада работников:

35.1. врачам-специалистам, средним медицинским работникам приемного отделения – 50%,

35.2. врачам-специалистам, средним медицинским работникам ОИТР – 50%,

35.3. прочему персоналу приемного отделения, ОИТР – 35%,

35.4. специалистам со средним специальным медицинским образованием клинико-диагностической лаборатории – 50%,

35.5. врачам-специалистам общебольничного персонала – 50%;

35.6. специалистам со средним специальным медицинским образованием лечебных отделений 3-2, 3-3, 3-4, 4-1, 4-2, 4-3, боксового изолятора – 50%;

35.7. прочему персоналу – 35%.

36. Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест устанавливается в размерах от 0,03% до 0,07% базовой ставки за каждый час работы в этих условиях.

Работникам, которым установлена доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, доплата за особый характер труда не устанавливается.

37. В зависимости от условий труда, объема выполняемых работ устанавливать работникам следующие доплаты:

– за совмещение профессий (должностей служащих), за расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в размере до 100% (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по профессии (должности), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности. Конкретный размер доплаты устанавливается Нанимателем. При этом доплаты не устанавливаются в случаях, когда работа по другой профессии (должности) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкцией.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, и размер доплаты конкретному работнику устанавливается приказом Нанимателя с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Наниматель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, письменно предупредив об этом другую сторону.

ПРЕМИРОВАНИЕ

38. Премирование работников производится в соответствии с Положением о порядке и условиях премирования работников (приложение 3), Положением о порядке и условиях премирования работников за счет средств, полученных от деятельности, приносящей доходы (приложение 4), не допуская при этом лишения премий за нарушения, не связанные с выполнением работниками возложенных на них трудовых обязанностей.

ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

39. Оказание материальной помощи производится в соответствии с Положением об оказании материальной помощи (приложение 6) ежемесячно.

ЕДИНОВРЕМЕННАЯ ВЫПЛАТА НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

40. Единовременная выплата на оздоровление производится в соответствии с Положением о порядке осуществления единовременной

выплаты на оздоровление (приложение 5) один раз в год.

ИНОЕ

41. Решение по всем вопросам оплаты труда в ситуациях, не определенных настоящим Положением, принимается постоянно действующей комиссией по вопросам оплаты труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к коллективному договору
учреждения здравоохранения
«Городская клиническая
инфекционная больница»
на 2023-2026 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ
о надбавке за сложность и напряженность работы
работникам учреждения здравоохранения
«Городская клиническая инфекционная больница»

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Надбавка устанавливается руководителям, специалистам, рабочим и служащим учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница» (далее – Больница) за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ и внесения весомого вклада в выполнение плановых показателей модели конечных результатов приказом главного врача на основании протокола заседания комиссии больницы по установлению надбавки за сложность и напряженность работы. В состав комиссии по установлению надбавки за сложность и напряженность труда входят главный врач Больницы, заместитель главного врача по медицинской части, заведующий организационно-методическим кабинетом, главная медицинская сестра, главный бухгалтер, ведущий экономист, юрисконсульт, ведущий инспектор по кадрам, председатель профсоюзного комитета Больницы. Председателем комиссии является главный врач Больницы, секретарем – заведующий организационно-методическим кабинетом.

2. Источником выплаты надбавки являются плановые средства на установление надбавки за сложность и напряженность работы, предусмотренные на текущий год.

3. Надбавка за сложность и напряженность работы начисляется за фактически отработанное время по основной должности (профессии), по должности (профессии), занимаемой на условиях совместительства. Вновь принятым сотрудникам, при временном переводе сотрудников надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается приказом главного врача со дня принятия на работу, временного

перевода в размере, установленном для данной категории работников отделения, в которое он принят, временно переведен.

4. Надбавки устанавливаются на каждый квартал текущего года по результатам работы за предыдущий квартал с учетом выполнения показателей работы (выполненной нагрузки) за прошедший период. В связи с изменением объема и качества работы надбавки могут быть увеличены или уменьшены в текущем периоде работы.

5. Надбавка за сложность и напряженность работы врачебному персоналу устанавливается:

5.1. Заместителям главного врача с учетом выполнения показателей модели конечных результатов деятельности (МКРД) учреждения. Установленная надбавка может быть уменьшена или увеличена в течении данного периода работы;

5.2. Заведующим отделениями стационара, заведующим вспомогательными лечебно-диагностическими подразделениями больницы с учетом выполнения показателей МКРД отделения (подразделения), внедрение новых методов лечения, диагностики; рациональное использование лекарственных средств; эффективное использование коечного фонда;

5.3. Главным внештатным специалистам с учетом выполнения обязанностей, предусмотренных Положением о главном специалисте;

5.4. Врачам-специалистам:

за внедрение новых методов лечения, диагностики;

за перевыполнение доведенных показателей плановой нагрузки в случае выполнения всех остальных показателей (функция врачебной должности, использование стационар замещающих технологий, выполнения плана по иммунопрофилактике и др.);

за выполнение работы (поручений), не входящей в должностные обязанности (старший врач призывной комиссии, ответственный за трансфузиологическую помощь и др.);

за взаимозаменяемость при временном отсутствии работника.

6. Надбавка среднему медицинскому персоналу устанавливается:

6.1. за взаимозаменяемость медперсонала при временном отсутствии медработников;

6.2. за увеличение объема выполняемой нагрузки по представленным данным, за выполнение дополнительного объема работы, не входящих в должностные обязанности;

6.3. за руководство (старшинство) работой среднего медицинского персонала.

7. Основанием для установления надбавки за сложность и

напряженность работы прочему персоналу являются:

7.1. высокая интенсивность труда, значительный объём усилий, затраченных работником на выполнение работы;

7.2. высокая эффективность профессиональной деятельности;

7.3. проявленная инициативность, способствующая улучшению качества выполняемой работы;

7.4. отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому содержанию закрепленных помещений;

7.5. стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения;

7.6. образцовое содержание технологического оборудования, бытовой техники, электроинструмента, используемых в работе;

7.7. выполнение постоянных общественных поручений в интересах трудового коллектива;

7.8. выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями.

8. С целью материального стимулирования реализации наставничества устанавливается надбавка специалистам из числа врачебного, среднемедицинского персонала, прочего персонала в зависимости от результативности в размере от 40% до 60% оклада в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности. Конкретный размер и порядок стимулирующих выплат определяется комиссией по установлению надбавки за сложность и напряженность работы.

УСЛОВИЯ, ПОВЫШАЮЩИЕ ВЕЛИЧИНУ НАДБАВКИ

9. Условия, повышающие размеры надбавок в стационаре:

за внедрение в лечебную практику новых методов лечения, диагностики;

за рациональное использование лекарственных средств;

за эффективное использование коечного фонда;

10. Условия, повышающие размеры надбавок в вспомогательных лечебно-диагностических подразделениях больницы:

за перевыполнение плановой нагрузки;

внедрение в практику работы новых методик лечения и диагностирования;

отсутствие замечаний на качество и сроки проведения исследований, отпуск процедур.

УСЛОВИЯ, ПОНИЖАЮЩИЕ ВЕЛИЧИНУ НАДБАВКИ

11. Условия, понижающие размеры надбавки:
- не выполнение доведенных плановых заданий;
 - летальность в стационаре при острой патологии;
 - нарушения санитарно-противоэпидемического режима;
 - обоснованные жалобы пациентов на медицинское обслуживание;
 - нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, правил медицинской этики и деонтологии;
 - нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к коллективному договору
учреждения здравоохранения
«Городская клиническая
инфекционная больница» на
2023-2026 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях премирования работников учреждения
здравоохранения
«Городская клиническая инфекционная больница»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27, Порядком выплаты премии работникам учреждений здравоохранения системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 10 июля 2014 года № 746, согласованным с Министерством финансов Республики Беларусь и Республиканским комитетом Белорусского профессионального союза работников здравоохранения, и в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Министерства Здравоохранения Республики Беларусь, комитета по здравоохранению Мингорисполкома, регламентирующими вопросы премирования работников бюджетных организаций. Изменения и дополнения к нему вносятся в порядке, установленном законодательством для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

2. Положение о премировании работников учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница» (далее – Больница) является приложением к Коллективному договору.

3. Премирование направляется на повышение материальной заинтересованности в повышении профессионального мастерства, достижения наилучших результатов и высокого качества труда работников больницы. Премии выплачиваются работникам как поощрение за добросовестное исполнение обязанностей, предусмотренных условиями трудового договора и должностными инструкциями, соблюдение трудовой дисциплины, а также является материальным поощрением работников, труд которых обеспечил

выполнение количественных и улучшение качественных показателей деятельности организации, которые проявили заинтересованность и ответственность в работе, личную инициативу, предложили и внедрили новые методы диагностики и лечения, способствовали экономному расходованию материальных ресурсов.

4. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты премии, определяются критерии установления размера премии по основным показателям деятельности больницы.

5. Основанием для начисления премии является выполнение установленных для каждого структурного подразделения показателей деятельности, а также данные статистической и бухгалтерской отчетности, оперативного учета.

6. Для подведения итогов работы за отчетный период приказом главного врача создается постоянно действующая комиссия по премированию. В состав комиссии включается работник бухгалтерии, ведущий экономист, старший инспектор по кадрам, председатель первичной профсоюзной организации (далее- Профком). Возглавляет комиссию заместитель главного врача по медицинской части. Секретарем комиссии является работник бухгалтерии.

7. В структурных подразделениях больницы создаются рабочие группы по премированию в составе: руководитель, медицинская сестра (старшая), при ее отсутствии - работник коллектива, и профгруппорг. В подразделениях, не имеющих должности руководителя, в состав рабочей группы по премированию включаются: медицинская сестра (старшая), работник подразделения, профгруппорг.

8. Комиссией рассматриваются итоги и показатели работы, учитываемые при премировании каждого коллектива, подразделения и отдельных работников, не входящих в структурные подразделения.

9. Заседания комиссии проводятся ежемесячно в срок до 5 числа месяца, следующего за расчетным.

10. Руководителями структурных подразделений в комиссию по премированию в установленные сроки подаются результаты выполнения показателей работы за истекший месяц. На рассмотрение комиссии вносятся предложения о премировании отдельных работников структурных подразделений, понижения или повышения им размера премии.

11. Отделом кадров Больницы секретарю комиссии подаются копии приказов на работников больницы, привлеченных к дисциплинарной ответственности (объявлению замечания либо выговора).

12. Окончательное решение о премировании принимается комиссией по

согласованию с профсоюзным комитетом.

13. Результаты работы комиссии оформляются протоколом, который ведется секретарем, где в обязательном порядке приводятся обоснования увеличения или снижения размера премии либо ее лишения в полном размере.

14. Решение о премировании оформляется приказом.

15. Премирование Нанимателя по результатам работы производится комитетом по здравоохранению Мингорисполкома в установленном порядке.

2. ИСТОЧНИКИ ПРЕМИРОВАНИЯ

16. Источниками средств, направленных на премирование, являются:

- средства, выделяемые на премирование работников в размере 20 % от суммы окладов работников больницы;
- неиспользуемые средства (экономия), предусмотренные на оплату труда работников Больницы в размерах, предусмотренных законодательством.

ПОРЯДОК, ПОКАЗАТЕЛИ И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

17. Премирование работников (включая совместителей) производится ежемесячно с учетом уровня их профессионализма, высокой эффективности труда и личного вклада в результаты работы учреждения в целом.

Общий фонд ежемесячного премирования составляет 20% от суммы окладов работников.

18. Всем работникам Больницы, добросовестно исполняющим свои должностные (профессиональные) обязанности и не имеющим замечаний по работе ежемесячно начисляется премия в размере 20 % оклада. Начисление премии производится по основной должности, по должности, занимаемой на условиях совместительства и сверхустановленной продолжительности рабочего времени по основной работе при условии отсутствия нарушений, оформленных приказом главного врача.

19. Премия начисляется за фактически отработанное время. Премия не начисляется за периоды, которые не относятся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- социальных отпусков (отпусков без сохранения заработной

платы);

- трудовых отпусков;
- повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;
- нахождения в служебной командировке.

20. Ежемесячное премирование осуществляется за отчетный месяц, до 11 числа месяца, следующего за отчетным. Работнику, проработавшему неполный месяц, за который производится выплата премии, в связи с приемом на работу в отчетном месяце, переводом на другую работу, выходом на пенсию, увольнением в связи с окончанием срока действия контракта и по другим причинам, выплата премии производится пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

21. Работники, уволенные за нарушения трудовой дисциплины, премированию не подлежат.

22. Внешние совместители премируются на общих основаниях.

В конце календарного (финансового) года на дополнительное премирование работников направляется разница между уточненным годовым плановым фондом оплаты труда и ожидаемым кассовым расходом по фонду оплаты труда за год, и выплачивается в декабре не ранее 25 числа.

23. Дополнительное единовременное премирование работников Больницы осуществляется за счет неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, с начала года. Дополнительное премирование может производиться по итогам работы за год).

ПОРЯДОК, ПОКАЗАТЕЛИ И УСЛОВИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРЕМИРОВАНИЯ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ЭКОНОМИИ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

24. Экономия по фонду заработной платы, образованная за прошлый период с начала года, направляется для дополнительного премирования работников за квартал с учетом выполнения показателей (критериев) оценки качества, входящих в модели конечных результатов работы структурных подразделений больницы.

25. Премирование работников осуществляется на основании критериев оценки качества работы, входящих в модель конечных результатов деятельности структурного подразделения.

26. Сумма премии каждому работнику устанавливается с учетом фактически отработанного времени. Работники, которые были

привлечены к дисциплинарному взысканию в виде выговора, не рассматриваются при установлении размера премии за счет экономии заработной платы; в виде замечания – по усмотрению рабочей группы по премированию и решению комиссии по премированию.

27. Премия начисляется коллективу работников за конечные результаты работы по итогам работы за квартал в целом и распределяется в соответствии с личным вкладом каждого работника в достижении конечного результата работы организации.

28. Конкретные размеры премий с учетом личного вклада работника определяются комиссией:

для работников, непосредственно подчиняющихся руководителю Больницы (заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений) и работников, не относящихся к структурным подразделениям организации - с учетом предложений руководителя организации, его заместителей, главной медсестры, для остальных работников – с учетом предложений руководителей структурных подразделений.

Размер премии работнику устанавливается в абсолютной сумме или в процентах к окладу (ставке), сформированным в соответствии с действующими условиями труда в период, за который осуществляется премирование.

29. Конкретные размеры премий, выплачиваемых работникам Больницы, в том числе руководителям с учетом объемов и качества выполняемых работ, максимальными размерами не ограничиваются.

30. Комиссия по премированию имеет право вносить предложения на единовременное премирование отдельных работников подразделений:

за особо важную, качественную и эффективную работу по решению задач, стоящих перед учреждением: внедрение новых методов труда, укрепление материально-технической базы учреждения и т.д.

в связи с профессиональными праздниками, юбилейными датами структурных подразделений больницы;

за участие в спортивных и культурно-массовых мероприятиях;

по ходатайству исполнительного комитета, общественных организаций, а также, за соблюдение требований охраны труда и трудовой дисциплины.

31. Конкретные размеры премии, выплачиваемых работникам с учетом объемов и качества, устанавливаются на заседании комиссии по премированию по согласованию с профсоюзным комитетом. Решения комиссии оформляются протоколом и утверждаются приказом главного

врача.

32. Комиссия по премированию имеет право уменьшать сумму премии работнику (за счет экономии фонда оплаты труда):

руководителям структурных подразделений и отдельным работникам в зависимости от результатов и качества их работы;

за неправильное оформление документов, в том числе за предоставление недостоверной информации. Данные решения в обязательном порядке оформляются протоколом с указанием причин.

33. Рабочие группы по премированию структурного подразделения имеют право уменьшать сумму премии работнику (за счет экономии фонда оплаты труда), за имеющие место упущения в работе и нарушения трудовой дисциплины.

34. Начисленная и выплаченная премия в связи с изменением условий оплаты труда перерасчету не подлежит.

35. Наниматель по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах общего фонда премирования может внести предложение о премировании работников за активное участие в общественной жизни коллектива (физкультурно-спортивная, культурно-массовая работа, организация и участие в смотрах-конкурсах) по представлению профкома, других общественных объединений, а также по итогам участия в мероприятиях районного, областного и республиканского уровней.

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

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

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

37. Единовременное премирование работников производится в случаях их награждения государственными наградами, грамотами органов государственной власти и вышестоящих органов управления,

Министерства здравоохранения, присвоения почетных званий «Заслуженный врач», «Отличник здравоохранения», в связи с юбилейными датами, награждения грамотами руководителя организации по случаю профессиональных праздников, за внедрение в организации передовых методик диагностики и лечения, инновационных научных разработок, за наличие благодарностей со стороны пациентов, проявление творческой инициативы, достижение особых результатов в труде и в других случаях, определенных в Положении.

38. Основанием для начисления премий являются данные бухгалтерской и статистической отчетности, оперативного учета.

39. Фонд премирования образуется из средств, предусмотренных по смете расходов на данный период и суммы экономии фонда оплаты труда, образовавшейся за прошлый период.

Экономия по фонду оплаты труда определяется как разница между ассигнованиями, предусмотренными по смете расходов на эти цели (а в случае внесения изменений в сметные назначения – уточненным планом) и фактическими расходами за соответствующий отчетный (с начала года) период (месяц, квартал и т.д.). При начислении премии по показателям работы за ноябрь фонд для премирования может определяться путем сравнения уточненных годовых сметных назначений и ожидаемых кассовых расходов по фонду оплаты труда за год с выплатой премии в декабре не ранее 25-го числа.

40. Размеры премий могут быть уменьшены (лишение) за:

обоснованную жалобу пациента на качество лечения и диагностики по зависящим от врача (среднего медперсонала) причинам, нарушение медицинской этики и деонтологии;

наличие производственного травматизма из-за нарушения техники безопасности;

нарушение санитарно-противоэпидемического режима, оформленного актом;

нарушение трудовой и исполнительской дисциплины;

прогул;

нарушение норм и правил охраны труда и техники безопасности;

нерациональное использование медикаментов, медицинского оборудования, продуктов питания, расходных материалов;

выявленные в ходе проверок ошибки в оказании медицинской помощи;

невыполнение доведенных плановых заданий, показателей деятельности;

при допущении показателей дефектов модели конечных

результатов;

отсутствие на рабочем месте по неуважительной причине, несвоевременное выполнение (невыполнение) трудовых обязанностей без уважительных причин;

использование государственного имущества не в служебных целях.

41. Уменьшение премии может быть в размере от 5 % до 100 % в зависимости от характера дисциплинарного проступка, дефектов в работе.

42. Повышение (понижение) размера премии работнику может производиться по нескольким основаниям, при этом проценты повышений (понижений) суммируются.

43. Предложения о понижении (повышении) размера премии или депремировании вносятся руководителями структурных подразделений в комиссию по премированию в срок до 2 числа месяца, следующего за отчетным.

РАЗОВОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ

44. Разовое премирование устанавливается из средств дополнительного фонда премирования и (или) внебюджетных средств:

- награждение государственными наградами, грамотами органов государственной власти и вышестоящих органов управления, министерства здравоохранения, присвоения почетных званий «Заслуженный врач», «Отличник здравоохранения» - семь базовых величин, благодарностями – пять базовых величин;

- награждение грамотами, наградами Мингорисполкома, комитета по здравоохранению Мингорисполкома – пять базовых величин, благодарностями – три базовых величины;

- награждение грамотами Нанимателя – три базовых величин; благодарностями Нанимателя, по случаю профессиональных праздников – две базовых величины;

- награждение грамотой «Лучший наставник учреждения» – две базовых величины;

- за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности, за выполнение особо важных, срочных работ – размер премии определяется решением комиссии;

- по итогам соревнований, конкурсов, в том числе конкурсов профессионального мастерства – от двух до пяти базовых величин;

- за наставничество – по решению комиссии о премировании;

- по распоряжению вышестоящего органа (Министерства,

исполнительного комитета и т.д.);
- в иных случаях по решению Комиссии.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КРИТЕРИИ ДЛЯ ПРЕМИРОВАНИЯ ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

45. Отсутствие претензий за несвоевременное и некачественное обеспечение рабочих процессов больницы.

46. За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства.

47. Качественное и своевременное выполнение ежеквартальных планов текущего ремонта зданий, сооружений и оборудования, производства сантехнических и монтажных работ.

48. Своевременное оформление заявок на получение необходимого материала, материального имущества для обеспечения хозяйственных работ, для функционирования рабочих процессов больницы.

49. Разработка и внедрение мероприятий, направленных на улучшение условий труда, техники безопасности.

КРИТЕРИИ

оценки деятельности структурных подразделений и работников учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница» для установления премии по итогам работы

1. Показатели для начисления премии

	Наименование показателей работы	Размер начисления премии, в %
1	2	3

Для административно-управленческого и хозяйственно-обслуживающего персонала

1.	Внедрение прогрессивных форм организации труда, а также новых достижений в области охраны труда, трудовой и производственной дисциплины	20,0
2.	Своевременная и качественная сдача отчетности	30,0
3.	Своевременность и качество подготовки справок, докладов, управленческих решений, других материалов по распоряжению главного врача	30,0
4.	Отсутствие замечаний по актам проверок	20,0

Для клинических отделений

1.	Выполнение плана по числу пролеченных больных	20,0
2.	Соблюдение средних сроков лечения по нозологиям, заложенным в Модели конечных результатов	10,0
3.	Отсутствие дефектов в лечебно-диагностической работе	10,0
4.	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима	10,0
5.	Отсутствие обоснованных жалоб населения	20,0
6.	Внедрение новых технологий по диагностике и терапии заболеваний	10,0
7.	Внедрение новых достижений в области охраны труда, трудовой и производственной дисциплины и их строгое соблюдение	10,0

Для вспомогательных подразделений

1.	Выполнение месячной нормы нагрузки	75,0
2.	Отсутствие обоснованных жалоб населения	10,0
3.	Отсутствие замечаний на качество и сроки проведения исследований, отпуск процедур	10,0
4.	Соблюдение требований охраны труда, трудовой и производственной дисциплины	5,0

2. Критерии для снижения премии
Административно-управленческий
и хозяйственно-обслуживающий персонал

		Размер снижения премии в % от начисленной суммы
1.	Искажение данных статистической отчетности	до 50,0
2.	Наличие дисциплинарных взысканий: замечание	50
	выговор	100,0
3.	Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, несоблюдение требований охраны труда	до 100,0
4.	Нарушение финансовой дисциплины	100,0
5.	Нарушение исполнительской дисциплины	до 50,0
6.	Наличие обоснованных жалоб	до 100,0
7.	Увольнение работника по статье за грубое нарушение трудового законодательства (действующий ТК Республики Беларусь)	100,0

Для клинических отделений

	Наименование показателей дефектов в работе	Размер снижения премии в % от начисленной суммы премии			
		Виновное лицо	Отделение в целом	Заведующий отделением	Старшая медсестра
	2	3	4	5	6
1.	Отклонение от оптимальных сроков лечения (более 20%)	10,0	-	10,0	
2.	Дефекты в лечебно-диагностической работе: из них:	до 50,0		до 50,0	
	ятрогения	до 100	-	-	-
	рост летальности в сравнении с аналогичным периодом прошлого года от управляемых причин			10,0	
	расхождения клинических и патологоанатомических диагнозов II-III категории (по материалам ЛКК)	-	-	20,0	-
3.	Нарушение санитарно-противоэпидемического режима	до 50,0	-	до 25,0	до 25,0

4.	Наличие обоснованных жалоб граждан	до 100,0	-	до 25,0	до 25,0
5.	Нарушение исполнительской дисциплины:	до 50,0	-	до 50,0	до 50,0
6.	Наличие дисциплинарных взысканий:				
	замечание	50	-	-	-
	выговор	100,0	-	-	-
7.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	до 20,0	-	-	-
8.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение функциональных обязанностей	до 50,0	-		-
9.	Нарушение требований охраны труда, отсутствие или несоблюдение сроков проверки знаний по вопросам охраны труда или техники безопасности	до 100,0			
10.	Увольнение работника по статье за грубое нарушение трудового законодательства (действующий Трудовой кодекс Республики Беларусь)	100,0			
11.	Нарушение финансовой дисциплины	100,0	-	-	-
12.	Непосещение без уважительных причин врачебных и сестринских конференций, учебно-тренировочных занятий и производственных совещаний	15,0	-	-	-
* Для старших медсестер – за нарушения, допущенные средним и младшим персоналом.					

Вспомогательные лечебно-диагностические подразделения

	Наименование показателей дефектов в работе	Размер снижения премии в % от начисленной суммы премии			
		Виновное лицо	Отделение в целом	Заведующий отделением	Старшая медсестра
1.	Невыполнение месячной нормы нагрузки	-	10,0	10,0	10,0
2.	Обоснованные жалобы граждан	до 100,0	-	до 25,0	до 25,0
3.	Замечания на качество и сроки проведения исследований, отпуск процедур	до 25,0		до 25,0	до 25,0
4.	Нарушение исполнительской дисциплины	-	-	до 50,0	до 50,0

5.	Увольнение работника по статье за грубое нарушение трудового законодательства (статья 42 п.4,5,7,8,9 Трудового кодекса Республики Беларусь)	100,0			
6.	Нарушение требований охраны труда, отсутствие или несоблюдение сроков проверки знаний по вопросам охраны труда или техники безопасности	до 100,0			
* Для руководителей среднего звена – за нарушения, допущенные средним и младшим персоналом.					

3. Критерии для увеличения премии

	Наименование показателей	Размер увеличения премии в % от начисленной суммы			
		Поощряемое лицо	подразделение в целом	заведующий отделением	старшая медсестра
1.	Выполнение особо важных и срочных работ, разовых заданий	10,0-100,0	-	-	-
2.	Участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях	10,0-50,0	-	-	-
3.	Обучение молодых специалистов на рабочем месте	до 30,0	-	-	-
4.	Внедрение в практику работы новых методик лечения и диагностирования	до 30,0	до 30,0	до 30,0	до 30,0
5.	Внедрение новых форм и методов работы в области охраны труда и техники безопасности	до 20,0	до 20,0	до 20,0	до 20,0

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к коллективному договору
учреждения здравоохранения
«Городская клиническая
инфекционная больница» на
2023-2026 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях премирования работников учреждения
здравоохранения
«Городская клиническая инфекционная больница» за счет средств,
полученных от деятельности, приносящей доходы.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Порядком выплаты премии работникам учреждений здравоохранения системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 10 июля 2014 года № 746, согласованным с Министерством финансов Республики Беларусь и Республиканским комитетом Белорусского профессионального союза работников здравоохранения, Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.07.2013 г. № 641 «Об утверждении Положения о порядке формирования внебюджетных средств, осуществления расходов, связанных с приносящей доходы деятельностью, направлениях и порядке использования средств, остающихся в распоряжении бюджетной организации» с учетом дополнений и изменений, Положением об особенностях формирования и использования внебюджетных средств, полученных от оказания платных медицинских услуг, в государственных учреждениях здравоохранения, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30.11.2016 г. № 982 и в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Министерства Здравоохранения Республики Беларусь, комитета по здравоохранению Мингорисполкома, регламентирующими вопросы премирования работников бюджетных организаций. Изменения и дополнения к нему вносятся в порядке, установленном законодательством для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

2. Положение о премировании работников учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница» является приложением к Коллективному договору.

3. Настоящим Положением регламентируется порядок расчетов и выплаты премии работникам учреждения за счет внебюджетных средств.

4. Премирование направляется на повышение материальной заинтересованности работников в повышении эффективности оказания платной медицинской помощи, качества и доступности ее оказания, достижения наилучших результатов в работе и высокого качества труда.

Данное положение распространяется на все категории работников учреждения, включая работников подразделений, осуществляющих внебюджетную деятельность и содержащихся за счет бюджетной сметы и работников, содействующих развитию внебюджетной деятельности, в том числе административно-управленческого и хозяйственно-обслуживающего персонала, содержащихся за счет бюджетной сметы доходов и расходов.

4. Средства, используемые на стимулирующие выплаты работникам учреждения формируются за счет денежных средств, полученных от оказания платных медицинских услуг и проведения клинических испытаний по договорам с юридическими лицами.

5. Результатом финансово-хозяйственной деятельности больницы является часть денежных средств – прибыль (превышение доходов над расходами), остающаяся в распоряжении больницы.

6. Средства превышения доходов над расходами, остающиеся в распоряжении учреждения, распределяются следующим образом:

- 70% в целях стимулирования труда работников направляются на премирование;

- 30% - на развитие материально-технической базы.

7. Сумма превышения доходов над расходами, направляемая на премирование, распределяется следующим образом:

- 10% - административно-управленческим и хозяйственно-обслуживающим работникам, содействующим ведению внебюджетной деятельности. При этом в обязательном порядке учитывается выполнение в целом учреждением доведенных плановых заданий по внебюджетной деятельности, а также личный вклад работника в организацию и развитие внебюджетной деятельности;

- 90% - работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также прочим работникам, содержащимся за счет сметы доходов и расходов.

8. Основанием для начисления премии является оказание медицинских услуг населению, предприятиям и организациям на платной основе, а также данные статистической и бухгалтерской отчетности, оперативного учета.

9. Главным бухгалтером больницы формируется фонд материального поощрения, ежемесячно, до 20 числа месяца, следующего за отчетным.

10. Экономистом ежемесячно, до 25 числа месяца, следующего за отчетным, анализируется выполнение плановых показателей по оказанию платных услуг и определяется расчетным путем размер премии для каждого структурного подразделения.

11. Премирование работников производится по конечным результатам выполнения доведенных плановых заданий на месяц, квартал, год.

12. Показателями для начисления премии являются:

для стационара – количество койко-дней, проведенных иностранным гражданином;

для клинико-диагностической лаборатории – количество исследований, количество проведенных клинических испытаний, испытаний контроля качества;

для кабинета ультразвуковых исследований, кабинета ФГДС – количество исследований;

для врачей-консультантов – количество проведенных консультаций,

для административно-управленческого и хозяйственно-обслуживающего персонала – качественная и своевременная сдача отчетности, соблюдение финансовой и исполнительской дисциплины, количество заключенных договоров на медицинские услуги, качественное и своевременное выполнение ежеквартальных планов текущего ремонта зданий, сооружений и оборудования, производства сантехнических и монтажных работ.

13. Для подведения итогов работы за отчетный период приказом главного врача создается постоянно действующая комиссия по премированию, в состав которой входит заместитель главного врача по медицинской части, заместитель главного врача по административно-хозяйственной работе, ведущий специалист по кадрам, главный бухгалтер, ведущий экономист, главная медицинская сестра, руководители структурных подразделений, председатель профкома, а также другие сотрудники, привлекаемые для работы в комиссии. Работу комиссии возглавляет главный врач больницы.

В структурных подразделениях больницы создаются рабочие группы по премированию в составе: руководитель, медицинская сестра (старшая), при ее отсутствии – работник коллектива и представитель профсоюзного комитета. В подразделениях, не имеющих должности руководителя, в состав рабочей группы по премированию включаются:

медицинская сестра (старшая), работник подразделения, представитель профсоюзного комитета.

14. Комиссией рассматриваются итоги и показатели работы, учитываемые при премировании каждого коллектива, подразделения и отдельных работников, не входящих в структурные подразделения и определяется размер премирования каждому структурному подразделению пропорционально полученным доходам (без учета расходных материалов).

15. Руководителями структурных подразделений подаются списки на премирование сотрудников и протоколы заседания рабочих групп согласно распределенному фонду материального поощрения, в которых в обязательном порядке приводятся обоснования начисления премии.

16. Из сумм превышения доходов над расходами работники всех структурных подразделений могут премироваться:

16.1. за недопущение нарушений исполнительской и трудовой дисциплины согласно п.3.1. Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 №5;

16.2. за непредвиденные и срочные работы;

16.3. за успешную работу в чрезвычайных ситуациях;

16.4. за призовые места по итогам республиканских, городских конкурсов, соревнований, проводимых в учреждении;

16.5. к профессиональному празднику;

16.6. к государственным праздникам;

16.7. за выполнение особо важных работ с целью оперативного решения возникшей в учреждении производственной проблемы;

16.8. за организацию и участие в спортивных, культурно-массовых и иных мероприятиях, участие в комиссиях и т.п.;

16.9. единовременно – работники, ведущие здоровый образ жизни и не имеющие в течение предыдущего года листков временной нетрудоспособности (за исключением листков нетрудоспособности по беременности и родам) – в размере 0.5 базовой величины;

16.10. единовременно – сотрудники из числа среднего, младшего медицинского и немедицинского персонала, являющиеся членами профсоюзной организации, проживающие за пределами города Минска, кроме Минского района, где отсутствует городское транспортное сообщение, с целью частичной компенсации проезда, в размере 0,5 базовой величины по факту предоставления проездных документов (за исключением отпускного периода);

16.11. врачи-интерны, провизоры-интерны, молодые специалисты, распределенные (направленные), перераспределенные учреждением

образования на работу все постоянного места жительства, кроме жителей Минского района, в целях компенсации расходов на наем жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу, не обеспеченным Нанимателем жильем, при предоставлении соответствующих документов (договора о найме жилого помещения) – в размере одной базовой величины ежемесячно;

16.12. наставники в соответствии с Положением о наставничестве в случае закрепления молодого работника в Больнице – в размере 2 базовых величин единовременно.

17. Конкретные размеры премий выплачиваются работникам больницы, в том числе и руководителям структурных подразделений, с учетом объемов и качества выполненных работ, максимальными размерами не ограничиваются.

18. Не премируются, пропорционально времени отсутствия на рабочих местах, работники, находившиеся в трудовых и социальных отпусках, в случаях болезни, на курсах повышения квалификации и по другим причинам непроизводственного характера.

19. Внебюджетные средства, полученные от проведения клинических испытаний лекарственных средств, изделий медицинского назначения и других материалов, а также биоэквивалентных испытаний в первоочередном порядке направляются на возмещение расходов, непосредственно связанных с проведением данных испытаний, уплату налогов.

20. За проведение клинических испытаний лекарственных средств (в том числе биоэквивалентных), изделий медицинского назначения и медицинской техники коллективу исследователей выплачивается до 40% суммы денежных средств, поступивших в организацию. Выплаты производятся за фактически выполненный объем работ по договорам подряда, согласно акта выполненных работ, подписанному обеими сторонами. Выплаты за проведение клинических испытаний распределяет главный исследователь, назначенный приказом главного врача в соответствии с законодательством.

21. Результаты работы комиссии оформляются протоколом и утверждаются приказом главного врача.

22. Премирование главного врача больницы производится на основании приказа комитета по здравоохранению Мингорисполкома

23. Все выплаты стимулирующего характера из прибыли осуществляются при условии отсутствия просроченной кредиторской задолженности в целом по учреждению (без учета бюджетных обязательств, зарегистрированных в установленном порядке

территориальными органами государственного казначейства) по платежам в бюджет, внебюджетные фонды, оплате за товары (работы, услуги).

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к коллективному договору
учреждения здравоохранения
«Городская клиническая
инфекционная больница» на
2023-2026 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке осуществления единовременной выплаты на оздоровление
работникам учреждения здравоохранения
«Городская клиническая инфекционная больница»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Оздоровление – комплекс мероприятий, направленных на укрепление здоровья граждан.

1.1. Положение о порядке и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница» (далее - Больница) разработано на основании Указа Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 года № 482 «Об изменении Указа Президента от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций».

1.2. Положение о порядке и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам Больницы является приложением к Коллективному договору.

1.3. Настоящее Положение регулирует вопросы осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам Больницы.

1.4. На осуществление выплаты на оздоровление работникам направляются средства, выделяемые из бюджета в соответствии с действующим законодательством.

1.5. Годовой размер средств на выплату формируется из расчета 1 оклада, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь.

2. ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ НА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ
ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

2.1. Источниками средств, направляемых на единовременную выплату на оздоровление, являются: бюджетное финансирование (республиканский, местный бюджет), средства, получаемые от осуществления приносящей

доходы деятельности, и средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

2.2. Для работников бюджетных организаций, содержащихся за счет средств от приносящей доходы деятельности бюджетной организации, источником выплаты являются внебюджетные средства.

2.3. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление применяются в отношении всех работников больницы, независимо от источника выплаты их заработной платы (п. 2 Инструкции о порядке и условиях оплаты труда работников бюджетных организаций, утвержденной постановлением Минтруда и соцзащиты от 03.04.2019 № 13).

3. РАЗМЕРЫ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

3.1. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 1 оклада по основному месту работы (в т.ч. работающим неполный рабочий день или неполную рабочую неделю).

3.2. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника, а при увольнении работника – на дату приказа об увольнении (в случае если увольняющийся работник не использовал трудовой отпуск и выплату на оздоровление). Перерасчет единовременной выплаты на оздоровление при изменении оклада работника не производится.

3.3. Если в течение года размер оклада работника изменился, а выплата уже была произведена, то перерасчет и доплата единовременной выплаты на оздоровление работнику не производятся.

3.4. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени:

- в случае если работник принят на работу и отработал менее календарного года;
- в случае если работник уходит (приходит) из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет.

4. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

4.1. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника и оформляется приказом по личному составу.

4.2. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется без предъявления работниками документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение).

4.3. Реализовать право на получение выплаты на оздоровление работник вправе один раз в год перед уходом в трудовой отпуск. При разделении

трудового отпуска на части выплата осуществляется при предоставлении одной из частей отпуска.

4.4. Работникам учреждения, не использовавшим трудовой отпуск в текущем календарном году, выплата на оздоровление в установленном размере оказывается в конце календарного года.

4.5. При увольнении работника до окончания календарного года, за который ему предоставлена выплата на оздоровление в полном размере, удержание суммы выплаты за неотработанный период не производится.

4.6. В случае если работник перешел с одной должности на другую и выплата на оздоровление не производилась, то выплата на оздоровление осуществляется исходя из размера оклада по новой должности.

4.7. Выплата на оздоровление временным работникам не осуществляется.

4.8. В случаях, не определенным данным Положением, решение о выплате единовременного пособия на оздоровление принимает комиссия.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
к коллективному договору
учреждения здравоохранения
«Городская клиническая
инфекционная больница»
на 2023-2026 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке оказания материальной помощи
работникам учреждения здравоохранения
«Городская клиническая инфекционная больница»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников, в первую очередь принадлежащих к низкооплачиваемым категориям работников, многодетным семьям, неполным семьям, инвалидам.

1. Положение о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница» (далее – Больница) разработано на основании пункта 4 Указа от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций».

2. Настоящее Положение регулирует вопросы оказания и выплаты материальной помощи работникам Больницы.

3. На оказание материальной помощи работникам направляются средства, выделяемые из бюджета в соответствии с действующим законодательством (абзац 3 пункт 4 Указа от 18.01.2019 № 27).

4. Годовой размер средств на оказание материальной помощи формируется исходя из окладов работников в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников (абзац 3 пункт 4 Указа от 18.01.2019 № 27).

5. Оказание материальной помощи осуществляется за счет фонда материальной помощи, в объеме, определенном на эти цели в соответствующем бюджете на год.

ИСТОЧНИКИ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

6. Источником средств, направляемых на выплату материальной помощи, является бюджетное финансирование (республиканский, местный бюджет).

7. Для работников Больницы, содержащихся за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности бюджетной организации, источником выплаты материальной помощи являются внебюджетные средства.

8. Порядок и условия выплаты материальной помощи применяются в отношении всех работников больницы, независимо от источника выплаты их заработной платы (пункт 2 Инструкции о порядке и условиях оплаты труда работников бюджетных организаций, утвержденной постановлением Минтруда и соцзащиты от 03.04.2019 № 13).

ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРОВ СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ (ДАЛЕЕ - ФОНДЫ СРЕДСТВ)

9. Расчет фонда средств, направляемого для оказания материальной помощи работникам, производится ежеквартально ведущим экономистом больницы.

10. Конкретные размеры сумм материальной помощи каждому работнику рассчитываются с учетом возникших у работников объективных причин на основании заявлений, рассмотренных постоянно действующей комиссией по оказанию материальной помощи (далее - комиссия), утвержденной приказом главного врача Больницы (далее – Наниматель)

11. Расчет материальной помощи, размер которой определяется в величинах, кратных размеру базовой величины, определяется исходя из размера базовой величины, действующей на дату издания приказа об оказании материальной помощи.

12. Списки работников, размеры и суммы оказываемой материальной помощи согласовываются с профсоюзным комитетом (далее – Профком).

ПЕРИОДИЧНОСТЬ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

13. Выплата материальной помощи производится работникам

ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

14. В исключительных случаях выплата материальной помощи может быть произведена в другие сроки по согласованию с Нанимателем.

ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

15. Выплата материальной помощи из фонда материальной помощи производится на основании заявления работника на имя Нанимателя с приложением необходимых документов, подтверждающих право на получение материальной помощи, и протокола заседания соответствующей комиссии.

16. Заявление работника подписывается руководителем структурного подразделения с приложением к нему пакета документов (их копий), подтверждающих право получения материальной помощи.

17. В отдельных случаях комиссия принимает ходатайства (служебные записки) на оказание материальной помощи работнику от руководителя структурного подразделения.

18. Рассмотрению подлежат заявления, поданные не позднее 90 суток с даты возникновения основания написания заявления. В исключительных случаях при наличии объективных обстоятельств данные заявления могут быть рассмотрены комиссией после истечения этого срока.

СОСТАВ И РАБОТА КОМИССИИ

19. Состав комиссии утверждается приказом Нанимателя.

20. Комиссия определяет размер фонда материальной помощи на основании расчетов планово-экономической службы больницы, представленных в комиссию.

21. Комиссия определяет обоснованность оказания и назначения конкретных размеров материальной помощи работникам на основании их заявлений либо ходатайств руководителей структурных подразделений. При необходимости к заявлению или ходатайству прикладываются соответствующие документы (или их копии).

22. При необходимости комиссия может потребовать у работника (или самостоятельно запросить в соответствующих службах) дополнительные документы (справки, выписки и т.д.).

23. В состав комиссии включается работник бухгалтерии, ответственный за расчет и начисление сумм материальной помощи, председатель Профкома, главный врач Больницы, заместитель главного

врача Больницы по медицинской части, ведущий специалист по кадрам, ведущий экономист, заведующий организационно-методическим отделом, юрисконсульт. Председателем комиссии является главный врач Больницы, секретарем – заведующий организационно-методическим отделом. Состав комиссии утверждается приказом Нанимателя

24. По итогам работы комиссии оформляется протокол, который является основанием для издания приказа Нанимателя об оказании материальной помощи работникам.

25. Решения комиссии принимаются коллегиально и отражаются в протоколах.

26. Протоколы решения комиссии подписываются председателем и секретарем комиссии.

27. Заседания комиссии проводятся ежемесячно до 5 числа текущего месяца. Заявления на материальную помощь, поступившие после 5 числа рассматриваются комиссией в следующем месяце. В декабре заседание комиссии проводится не позднее 25 числа, материальная помощь выплачивается не позже 30 декабря.

ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ И ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

28. Материальная помощь выплачивается всем категориям работников (в том числе работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет).

29. Материальную помощь оказывают в случае:

29.1. смерти отца, матери, сына, дочери, мужа или жены работника – в размере семи базовых величин;

29.2. вступления в брак (впервые) – двух базовых величин (при наличии средств);

29.3. юбилейной даты работника (50 лет, 60 лет, 70 лет, 80 лет и т.д.) – двух базовых величин;

29.4. увольнения в связи с выходом на пенсию (в том числе по инвалидности) при условии, что работник отработал в больнице:

15 лет – в размере двух базовых величин;

20 лет – в размере трех базовых величин;

30 и более лет – в размере пяти базовых величин;

29.5. рождения ребенка – в размере двух базовых величин;

29.6. необходимости оплаты дорогостоящего лечения (длительная временная нетрудоспособность, тяжелое заболевание работника, приобретение лекарственных средств и т.п.) - до десяти базовых величин;

29.7. матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до

достижения им возраста 3-х лет, в связи с тяжелым материальным положением – в размере двух базовых величин один раз в год на основании заявления. Для определения периода принимается календарный год с 1 января по 31 декабря;

29.8. многодетным родителям для подготовки детей к школе и детскому саду – в размере двух базовых величин на каждого ребенка один раз в год на основании заявления;

29.9. родителям для подготовки детей-первоклассников – в размере двух базовых величин на каждого ребенка один раз в год к 1 сентября на основании заявления;

29.10. родителям детей, направляющихся для оздоровления в детские оздоровительные лагеря, санатории и т.п. – в размере двух базовых величин на каждого ребенка один раз в год на основании заявления;

29.11. многодетным родителям (матерям, отцам, усыновителям, опекунам), родителям, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, к международному дню защиты детей (1 июня) – в размере двух базовых величин один раз в год на основании заявления;

29.12. безвозмездным донорам при предоставлении соответствующих документов к всемирному дню донора (14 июня) – в размере двух базовых величин один раз в год на основании заявления;

29.13. стихийного бедствия (кража личного имущества, пожар, наводнение и т.п.) – до пятнадцати базовых величин один раз в год при представлении подтверждающих документов, размер определяет комиссия на основании размера причиненного имуществу ущерба);

29.14. в иных случаях, приведших к тяжелому материальному положению, - по решению комиссии.

30. Главному врачу Больницы в течение календарного года может выплачиваться материальная помощь в пределах средств и в случаях, предусмотренных данным положением, по согласованию с комитетом по здравоохранению Мингорисполкома.

31. Остаток не использованных в течение календарного года средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, направляется на выплату единовременной материальной помощи работникам Больницы по основной должности (кроме лиц, находящихся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, работающим на условиях совместительства, а также за работу сверх установленной продолжительности труда в пределах 900 часов в год), работающим в Больнице на дату издания. Размеры материальной помощи определяются решением комиссии.

32. Выплата материальной помощи производится в сумме, кратной размеру базовой величины, установленной Правительством Республики Беларусь на дату издания приказа по Больнице о выплате материальной помощи, либо в абсолютной сумме.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ

33. При наличии спорных ситуаций рассмотрение вопросов обоснованности оказания и назначения конкретных размеров материальной помощи работникам осуществляется один раз в месяц на заседании комиссии при подведении итогов работы Больницы за отчетный период.

34. Результаты рассмотрения прописываются в протоколе заседания комиссии, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

35. На основании протокола заседания комиссии издается приказ Нанимателя о выплате материальной помощи работникам.

ПРИЛОЖЕНИЕ 7
к коллективному договору
учреждения здравоохранения
«Городская клиническая
инфекционная больница»
на 2023-2026 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве в учреждении здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница»

1. Настоящее Положение определяет порядок и условия организации наставничества в учреждении здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница» (далее – Положение).

Настоящее Положение распространяется на работников учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница» (далее – больница).

2. Для целей настоящего Положения используются основные термины и их определения в значениях, установленных Кодексом Республики Беларусь об образовании, Законом Республики Беларусь «Об основах государственной молодежной политики». Законом Республики Беларусь от 18 июня 1993 г. № 2435-Х11 «О здравоохранении», а также следующие термины и их определения:

молодой работник – лицо, впервые назначенное на должность специалиста, не имеющее трудового стажа и опыта работы по полученной в учреждении образования специальности (профессии);

наставничество – форма преемственности поколений в части передачи опыта, знаний и навыков, направленная на профессиональное становление, формирование компетенций и ценностей, адаптации в трудовом коллективе молодых работников, посредством наблюдения, консультирования, взаимного общения между молодым работником и наставником, основанных на доверии и партнерстве;

наставник – опытный специалист больницы, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, а также знаниями в области методики воспитания и работы с молодежью, участвующий в программе наставничества;

программа наставничества – комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и молодого работника в конкретных формах для ожидаемого результата.

3. Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой

политики отрасли здравоохранения, средством профессионального становления и карьерного развития молодых работников, который представляет слаженную систему взаимоотношений между молодым работником и наставником с возложением на последних обязанностей по содействию профессиональной адаптации молодых работников и передаче им опыта в рамках наставничества.

4. Система наставничества является гибкой и мобильной, позволяет избежать снижения качества работы организации в период адаптации вновь принятых на работу молодых работников, способствует формированию позитивных поведенческих моделей.

5. Руководитель больницы совместно с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации организует наставничество и реализует меры по стимулированию наставников.

ГЛАВА 2 ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ЭТАПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

6. Целью наставничества является успешное закрепление молодого работника на месте работы, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри больницы, позволяющей молодому работнику реализовывать профессиональные задачи на высоком уровне.

7. Основными задачами наставничества являются:

формирование целостной эффективной системы сопровождения молодых работников больницы;

оказание методической помощи молодым работникам больницы в профессиональном становлении и карьерном развитии, овладении правилами медицинской этики и деонтологии;

развитие позитивного отношения молодого работника к профессии, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него трудовые функции по занимаемой должности;

адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций трудового коллектива и правил поведения в больнице, сознательного отношения к выполнению своих трудовых обязанностей;

удовлетворение потребности молодых работников в непрерывном образовании, оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений, формировании индивидуального стиля профессиональной деятельности;

формирование у молодого работника мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации;

помощь молодому работнику в реализации и развитии личностных качеств, коммуникативных и управленческих умений;

привлечение молодого работника к участию в общественной жизни трудового коллектива;

формирование в организации кадрового потенциала.

8. Наставничество состоит из трех этапов:

первый этап – адаптационный:

наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого работника, выявляет недостатки в его умениях и навыках для выработки программы наставничества, включающей мероприятия индивидуальной адаптации, передачи опыта, знаний и навыков, правил делового общения;

второй этап – основной:

наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, осуществляет корректировку умений и навыков молодого работника, выстраивает программу его самосовершенствования, мотивирует на закрепление на рабочем месте;

третий этап – контрольно-оценочный:

наставник оценивает уровень профессиональной компетентности и личностной самореализации молодого работника в трудовом коллективе.

ГЛАВА 3 ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

9. Наставничество организуется не позднее пяти рабочих дней с даты назначения молодого работника на должность.

10. Срок наставничества устанавливается продолжительностью от 6 до 9 месяцев в зависимости от профиля медицинской, фармацевтической специальности и (или) специализации молодого работника.

В случае необходимости срок наставничества может быть продлен до полной адаптации молодого работника в коллективе и достижения им устойчивых показателей в работе, но не более 1 года.

11. Наставниками молодых работников назначаются лица, имеющие высокий уровень профессиональной подготовки, стаж работы по профилю медицинской, фармацевтической специальности и (или) специализации молодого работника не менее 5 лет, квалификационную категорию.

12. Закрепление наставника за молодым работником осуществляется приказом главного врача на основании представления:

заместителя главного врача по медицинской части или

руководителя структурного подразделения – для молодых работников с высшим медицинским образованием;

главной медицинской сестры – для молодых работников со средним специальным медицинским образованием;

заведующего аптекой – для молодых работников с высшим и средним специальным фармацевтическим образованием;

руководителя кадровой службы – для иных молодых работников.

За наставником может быть закреплено не более двух молодых работников, трудоустроенных в одно время.

В приказе указывается продолжительность и условия наставничества, должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого работника, меры материального стимулирования.

Приказ согласовывается с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

13. При подготовке предложений по представлению кандидатуры наставника для молодого работника руководящими работниками, указанными в пункте 12 настоящего Положения, также учитываются следующие качества наставника:

готовность к передаче профессионального опыта;

способность обучать и мотивировать;

умение выявить и оценить качества молодого работника, которые нуждаются в развитии;

готовность оказать помощь и поддержку молодому работнику в адаптации в коллективе;

способность служить примером в профессии;

обладать такими личностными качествами, как терпеливость, тактичность, организованность.

Организацию, руководство и контроль за осуществлением наставничества и работой наставника в структурном подразделении осуществляет руководитель структурного подразделения.

14. На весь срок наставничества между заинтересованными сторонами (наставник, молодой работник, руководитель организации, профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации) заключается соглашение о трудовом сотрудничестве согласно приложению 1.

15. Работа наставника с молодым работником начинается с вводного анкетирования или собеседования, при котором молодой работник информирует о сложностях в работе на основании которых определяются цели совместной работы, желаемый результат и формируется совместная программа наставничества по примерной форме

согласно приложению 2.

16. Программа наставничества включает два направления: внутри организации и за ее пределами.

Внутри организации наставник дает советы и рекомендации на рабочем месте, применяет индивидуальный способ обучения, передачи опыта и наблюдения, использует наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работа в малых группах, анализ ситуации, самоактуализация, разбор компетенций и др.

За пределами организации молодой работник совместно с наставником участвует в тренингах, семинарах, мастер-классах, конференциях, спортивных и культурно-массовых мероприятиях и др.

17. Наставник обязан:

ознакомить молодого работника с основными направлениями деятельности, полномочиями и организацией работы больницы и структурного подразделения;

разработать совместную программу наставничества, обеспечить ее реализацию с оценкой эффективности;

акцентировать внимание молодого работника на проблемных вопросах и своевременно их устранять, поддерживать, оказывать помощь в овладении профессиональным мастерством, уметь выслушать;

передавать молодому работнику накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;

всесторонне изучать профессиональные и личностные качества молодого работника, его способности и отношение к работе, помогать в поддержании деловых взаимоотношений с коллегами и руководителями разных уровней;

выявлять ошибки, допущенные молодым работником при осуществлении им профессиональной деятельности, и содействовать в их устранении;

личным примером и убеждением развивать положительные качества молодого работника, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

докладывать руководителю структурного подразделения о процессе адаптации молодого работника, его дисциплине, результатах его профессионального становления;

составлять отчет по завершению наставничества и выполнения совместной программы наставничества, а также предоставлять руководителю структурного подразделения характеристику на молодого

работника с указанием достигнутых результатов.

18. Наставник имеет право:

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с исполнением трудовых обязанностей молодым работником, с руководителем структурного подразделения, вносить предложения о поощрении молодого работника, применении к нему мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также других вопросов, требующих решения руководителя структурного подразделения;

ходатайствовать перед руководителем структурного подразделения о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности закрепленного за ним молодого работника;

ходатайствовать о прекращении наставничества по причине полной адаптации молодого работника в коллективе и достижения им устойчивых показателей в работе;

на повышение своей собственной квалификации и обучение как наставника.

19. Молодой работник обязан:

учитывать рекомендации наставника, выполнять мероприятия совместной программы наставничества, соблюдать соглашение о трудовом сотрудничестве;

в соответствии с поставленными задачами максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в организации;

проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;

дорожить уважением своего коллектива, с достоинством вести себя на работе, активно участвовать в общественной жизни коллектива;

всесторонне анализировать допущенные ошибки, стремиться не допускать их в дальнейшем.

20. Молодой работник имеет право:

обращаться по мере необходимости к наставнику за профессиональным советом для надлежащего исполнения своих трудовых обязанностей;

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, с непосредственным руководителем и наставником;

участвовать в подведении итогов, знакомиться с отзывами и другими материалами, содержащими оценку его работы;

при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к руководителю

структурного подразделения.

21. Руководитель структурного подразделения:

рассматривает и согласовывает совместную программу наставничества;

создает необходимые условия для совместной работы молодого работника с закрепленным за ним наставником;

осуществляет контроль за работой наставника и проводит оценку результативности его деятельности;

вносит предложения о смене наставника, прекращении наставничества;

ходатайствует о дополнительном поощрении наставников.

22. Замена наставника производится на основании приказа руководителя организации в случаях:

увольнения наставника;

перевода наставника на другую работу;

привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

возникновения непреодолимых психологических барьеров во взаимодействии наставника и молодого работника.

Приказ о замене наставника согласовывается с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

23. Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение совместной программы наставничества, соглашения о трудовом сотрудничестве, полной адаптации молодого работника в коллективе и достижения им устойчивых показателей в работе.

Результативность работы наставника оценивает руководитель структурного подразделения на основании:

анализа работы наставника (эффективность и своевременность оказания профессиональной и социально-психологической поддержки);

установления уровня профессионального становления молодого работника в результате наставничества (укрепление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и профессионального потенциалов);

получения обратной связи от молодого работника по качеству и эффективности работы наставника.

Результаты оценки доводятся до наставника не реже 1 раза в месяц и учитываются при назначении стимулирующих выплат наставнику.

24. Главный врач больницы в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности, предусматривает в

положении по установлению надбавки за сложность и напряженность труда и в положении о премировании, являющихся приложением к коллективному договору больницы, нормы о материальном стимулировании реализации наставничества в зависимости от результативности в размере от 40 до 60 процентов оклада путем:

установления (увеличения) надбавки за сложность и напряженность работы;

дополнительного премирования.

Конкретный размер и порядок стимулирующих выплат определяются главным врачом в соответствии с законодательством.

25. С целью дополнительного стимулирования наставников применяется:

учреждение грамоты «Лучший наставник организации» (с соответствующим материальным поощрением);

продление контракта на максимальный срок;

единовременное вознаграждение в случае закрепления молодого работника в больнице в размере 2 базовых величин.

Приложение 1
к Положению о
наставничестве в учреждении
здравоохранения «Городская
клиническая инфекционная
больница»

Форма

СОГЛАШЕНИЕ
о трудовом сотрудничестве

Я, наставник, _____
(Фамилия, имя, отчество
наставника)

беру наставничество над _____
(Фамилия, имя, отчество
молодого работника)

и обязуюсь помочь в профессиональном становлении, повысить образовательный и культурный уровень, способствовать скорейшей адаптации в коллективе.

_____ (дата) _____ (подпись наставника)

Я, молодой работник, _____
(Фамилия, имя, отчество, должность)

обязуюсь овладеть необходимыми профессиональными компетенциями, добросовестно выполнять поставленные цели и задачи, максимально использовать полученный от наставника опыт и знания для овладения профессией и адаптации в коллективе.

_____ (дата) _____ (подпись молодого работника)

Я, руководитель организации _____
(Фамилия, имя, отчество, должность)

обязуюсь выступать гарантом исполнения взятых наставником и молодым работником обязательств.

_____ (дата) _____ (подпись руководителя организации)

Я, председатель профсоюзного комитета _____
(Фамилия, имя, отчество, должность)

обязуюсь оказывать помощь в исполнении взятых наставником и молодым работником обязательств.

_____ (дата) _____ (подпись председателя)

Приложение 2
к Положению о
наставничестве в учреждении
здравоохранения «Городская
клиническая инфекционная
больница»

Форма

СОВМЕСТНАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Ф.И.О. и должность молодого работника _____

Ф.И.О. наставника _____

Срок осуществления программы: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.					
1.2.					
1.3.					
Раздел 2. Адаптация в трудовом коллективе					
2.1.					
2.2.					
2.3.					
Раздел 3. Направления профессионального становления					
3.1.					
3.2.					
3.3.					

Подпись наставника _____ Подпись молодого работника _____

«__» _____ 20__ г.

«__» _____ 20__ г.

ПРИЛОЖЕНИЕ 8
к коллективному договору
учреждения здравоохранения
«Городская клиническая
инфекционная больница»
на 2023-2026 гг.

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. В соответствии с Конституцией Республики Беларусь гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда.

2. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный правовой акт, регулирующий в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, иными актами законодательства о труде трудовой распорядок у нанимателя, в том числе порядок приема и увольнения работников, основные обязанности сторон трудового договора, режим рабочего времени и времени отдыха, применяемые к работникам виды поощрений за труд и меры дисциплинарного взыскания.

3. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка направлены на создание условий, способствующих укреплению трудовой дисциплины, эффективному труду, рациональному использованию рабочего времени.

4. На основании настоящих Типовых правил внутреннего трудового распорядка наниматель с участием профсоюзного комитета устанавливает свои правила внутреннего трудового распорядка.

5. Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине.

6. Наниматель вправе требовать, а работники обязаны выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с подчинением внутреннему трудовому распорядку. Утвержденные правила внутреннего

трудового распорядка обязательны как для работников, так и для нанимателя.

7. Правила внутреннего трудового распорядка должны быть размещены в доступном для обозрения работниками месте.

ПОРЯДОК ПРИЁМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

8. При заключении трудового договора (приеме на работу) наниматель обязан потребовать, а гражданин должен предъявить нанимателю:

документ, удостоверяющий личность, документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу);

трудовую книжку, за исключением впервые поступающего на работу и совместителей;

документ об образовании или документ об обучении, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;

направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством;

индивидуальную программу реабилитации инвалида (для инвалидов);

декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинскую справку о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами.

Прием на работу без указанных документов не допускается.

Запрещается требовать при заключении трудового договора документы, не предусмотренные законодательством.

Работник вправе предоставить нанимателю рекомендательное письмо и другие документы, характеризующие его как работника у предыдущего (предыдущих) нанимателя (нанимателей).

Наниматель обязан при приеме на работу гражданина запрашивать:

характеристику с предыдущего места его работы, которая выдается в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса;

характеристику из государственной организации, являвшейся местом его работы в течение предшествующих пяти лет. В случае, если таким местом являлось несколько государственных организаций, характеристика запрашивается по последнему из них;

сведения из единого государственного банка данных о

правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности.

9. При приеме работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу наниматель обязан:

9.1. ознакомить работника под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

9.2. ознакомить работника под роспись с коллективным договором, соглашением, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными правовыми актами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок;

9.3. провести вводный (при приеме на работу), первичный инструктаж по охране труда;

9.4. заключить трудовой договор в письменной форме, оформить заключение трудового договора приказом и объявить его работнику под роспись.

10. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах. Каждая страница трудового договора и приложений к нему нумеруется и подписывается работником и нанимателем либо уполномоченным им должностным лицом. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя.

При переводе на другую работу (статья 30 Трудового кодекса Республики Беларусь) с работником заключается трудовой договор в соответствии с требованиями статей 18 и 19 Трудового кодекса Республики Беларусь.

11. Заключение, изменение условий и прекращение трудового договора оформляется приказом нанимателя и объявляется работнику под роспись.

12. О приеме на работу, переводах на другую постоянную работу, увольнении должны быть внесены в соответствии с законодательством записи в трудовую книжку работника.

В день увольнения наниматель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет.

ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

13. Для работников устанавливаются следующие обязанности:

13.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, в том числе выполнять установленные нормы труда;

13.2. подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, выполнять не противоречащие законодательству и локальным

нормативным правовым актам письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя;

13.3. не допускать действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

13.4. обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг, не допускать брака в работе, соблюдать технологическую дисциплину;

13.5. соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, пользоваться средствами индивидуальной защиты;

13.6. бережно относиться к имуществу нанимателя, рационально его использовать, принимать меры к предотвращению ущерба;

13.7. принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (авария, простой и т.п.), и немедленно сообщать о случившемся нанимателю;

13.8. содержать оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать порядок и чистоту на своем рабочем месте и на территории организации;

13.9. соблюдать установленный порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

13.10. хранить государственную и служебную тайну, не разглашать коммерческую тайну нанимателя, коммерческую тайну третьих лиц, к которой наниматель получил доступ;

13.11. исполнять иные обязанности, вытекающие из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора.

14. Круг функциональных обязанностей (видов работ), которые должен выполнять каждый работник по одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации, определяется квалификационными справочниками, утвержденными в установленном порядке, соответствующими техническими правилами, должностными инструкциями, положениями, иными локальными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей работники несут ответственность, предусмотренную Трудовым кодексом Республики Беларусь и иными законодательными актами.

ОБЯЗАННОСТИ НАНИМАТЕЛЯ

15. Наниматель обязан:

15.1. рационально использовать труд работников;

15.2. обеспечивать трудовую и производственную дисциплину;

15.3. вести учет фактически отработанного работником времени;

15.4. выплачивать заработную плату в сроки и размерах, установленных законодательством, коллективным договором, соглашением или трудовым договором;

15.5. обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям по охране труда, соблюдать установленные нормативными правовыми актами, в том числе техническими нормативными правовыми актами, требования по охране труда, а при отсутствии в нормативных правовых актах, в том числе в технических нормативных правовых актах, требований по охране труда принимать необходимые меры, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности работников в процессе трудовой деятельности;

15.6. принимать необходимые меры по профилактике и предупреждению производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников; контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по охране труда и пожарной безопасности; своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве;

15.7. в случаях, предусмотренных законодательством и локальными нормативными правовыми актами, своевременно предоставлять гарантии и компенсации в связи с вредными и (или) опасными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое питание и др.), соблюдать нормы по охране труда женщин, молодежи и инвалидов;

15.8. обеспечивать работников в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовывать надлежащее хранение и уход за этими средствами;

15.9. обеспечивать соблюдение законодательства о труде, условий, установленных коллективными договорами, соглашениями, другими локальными нормативными правовыми актами и трудовыми договорами;

15.10. своевременно оформлять изменения в трудовых обязанностях работника и знакомить его с ними;

15.11. обеспечивать подготовку, повышение квалификации,

переподготовку и стажировку работников в соответствии с законодательством;

15.12. создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь;

15.13. обеспечивать участие работников в управлении организацией, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах;

15.14. представлять по запросу контролирующих (надзорных) органов, уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, информацию и (или) документы, ведение которых предусмотрено законодательством о труде и об охране труда, или сообщать об их отсутствии;

15.15. оформлять изменения условий и прекращение трудового договора с работником приказом и объявлять его работнику под роспись;

15.16. отстранять работников от работы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь и законодательством;

15.16-1. создавать работнику необходимые условия для соблюдения установленного режима коммерческой тайны;

15.17. исполнять другие обязанности, вытекающие из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудовых договоров.

16. Наниматель осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях по согласованию или с участием профсоюзного комитета, в том числе при принятии локальных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников.

От имени нанимателя его права и обязанности в пределах своей компетенции осуществляют уполномоченные должностные лица: заместитель главного врача по медицинской части, заместитель главного врача по амбулаторному разделу работы, заместитель главного врача по медицинской экспертизе и реабилитации, заместитель главного врача по хозяйственной части, главный бухгалтер, ведущий экономист, главная медицинская сестра, старший инспектор по кадрам, инженер по охране труда, специалист по мобилизационной подготовке и гражданской обороне, юрисконсульт, руководители структурных подразделений.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей наниматель (уполномоченное должностное лицо нанимателя) несет ответственность, предусмотренную Трудовым кодексом Республики Беларусь и иными законодательными актами.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

17. Рабочим временем считается время, в течение которого работник в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, иными актами законодательства о труде, локальными правовыми актами и условиями трудового договора обязан находиться на рабочем месте или в ином установленном по согласованию с нанимателем месте и исполнять трудовые обязанности, а также время работы, выполняемой по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходные дни, а также в государственные праздники (часть первая статьи 147 Трудового кодекса Республики Беларусь)).

18. Нормирование продолжительности рабочего времени осуществляется нанимателем с учетом ограничений, установленных Трудовым кодексом Республики Беларусь и коллективным договором.

19. Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Продолжительность работы, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, выполняемой медицинскими работниками сверх продолжительности рабочего времени по основной работе, не должна превышать 900 часов в год.

20. Режим рабочего времени определяет время начала и окончания рабочего дня (смены), время обеденного и других перерывов, последовательность чередования работников по сменам, рабочие, выходные дни.

21. Режим рабочего времени работников разрабатывается исходя из режима работы, применяемого у нанимателя, и определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности).

График работ (сменности) утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Установленный режим рабочего времени доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

22. Работа в две и более смены считается сменной работой. Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса (работы) превышает установленную продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема производства (работ, услуг).

Режим рабочего времени при сменной работе определяется графиком сменности в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса

Республики Беларусь. При этом продолжительность смены не может превышать 12 часов. Иная продолжительность смены для отдельных категорий работников может устанавливаться Правительством Республики Беларусь.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 января 2008 года № 104 «О продолжительности смены свыше 12 часов для отдельных категорий работников» для медицинских работников организаций здравоохранения с круглосуточным режимом работы, обеспечивающим и осуществляющим непрерывный процесс оказания медицинской помощи, установлена продолжительность смены свыше 12 часов, но не более 24 часов.

Минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами (от конца одной до начала следующей) вместе со временем перерыва для отдыха и питания должна составлять временной период не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене.

Работники чередуются по сменам равномерно. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

23. Наниматель вправе в установленном законодательством порядке вводить суммированный учет рабочего времени, разделение рабочего дня на части, сменную работу и иные режимы рабочего времени.

Суммированный учет рабочего времени вводится нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Еженедельная продолжительность рабочего времени при суммированном учете может быть больше или меньше установленной нормы продолжительности рабочего времени в неделю (статьи 112 - 114 Трудового кодекса Республики Беларусь). При этом ежедневная продолжительность рабочего времени не может превышать 12 часов в среднем за учетный период.

Сумма часов рабочего времени по графику работ (сменности) за учетный период не должна превышать норму часов за этот период, рассчитанную в соответствии со статьями 112 - 117 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников норма продолжительности рабочего времени в неделю (статьи 112 - 114 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Продолжительность учетного периода устанавливается нанимателем и не может превышать одного календарного года. Учетный

период может определяться календарными периодами (месяц, квартал), иными периодами.

24. Режим рабочего времени при сменной работе определяется графиком сменности и утверждается отдельным приказом главного врача больницы.

25. Работник обязан в порядке, установленном у нанимателя, отметить:

приход на работу;

уход с работы;

уходы с работы в течение рабочего дня (смены).

26. Учет явок на работу и ухода с нее ведется в табелях использования рабочего времени.

27. В рабочее время запрещается отвлекать работников от непосредственной работы, освобождать от работы для выполнения общественных обязанностей и проведения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью, если иное не предусмотрено законодательством, коллективным договором, соглашением.

28. Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем, а также согласованным с профсоюзным комитетом, если такое согласование предусмотрено коллективным договором. При составлении графика трудовых отпусков наниматель учитывает мнение работника о времени его ухода в отпуск, если это не препятствует нормальной деятельности организации и реализации права на отпуск других работников, а также планирует очередность трудовых отпусков в соответствии с частью четвертой статьи 168 Трудового кодекса Республики Беларусь.

График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января или иного срока, установленного коллективным договором, соглашением либо согласованного нанимателем с профсоюзным комитетом, и доводится до сведения всех работников.

ПООЩРЕНИЕ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

29. Виды и порядок применения поощрений работников за труд определяются коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.

Поощрения могут объявляться приказом нанимателя и доводятся до сведения работников.

Объявленные приказом поощрения заносятся в установленном порядке в трудовую книжку работника.

30. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с законом.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

31. За совершение дисциплинарного проступка наниматель может применять к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение.

31-1. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях:

31-1.1. неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание;

31-1.2. однократного грубого нарушения работников трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами, в том числе:

прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

отсутствия на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста, препятствующего исполнению трудовых обязанностей;

появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы;

совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

нарушения производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь;

принуждения работников к участию в забастовке, создания другим работникам препятствий для выполнения их обязанностей, призыва

работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин;

участия работника в незаконной забастовке, а также при иных формах отказа работника от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин;

нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников;

31-1.3. причинения работникам в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда;

31-1.4. неоднократного (два и более раза в течение шести месяцев) нарушения установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц, а также неправомерного отказа в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан и юридических лиц;

31-1.5. незаконного привлечения к ответственности граждан и юридических лиц;

31-1.6. неоднократного (два и более раза в течение шести месяцев) представления в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений;

31-1.7. однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителей организации (ее обособленного подразделения), его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями, в том числе сокрытия руководителем организации фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечения без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения;

31-1.8. нарушения руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий;

31-1.9. нарушения работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией, совершения правонарушения, создающего условия для коррупции, или коррупционного правонарушения;

31-1.10. неисполнения, ненадлежащего или несвоевременного исполнения должностным лицом выраженного в установленной законодательством форме требования должностного лица, осуществляющего государственный контроль (надзор), предписания органа государственной охраны либо непринятия мер по устранению

указанных в них нарушений;

31-1.11. нарушения работником порядка сбора, систематизации, хранения, изменения, использования, обезличивания, блокирования, распространения, предоставления, удаления персональных данных;

32. Прогулом считается неявка на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня.

Прогулом также является отсутствие работника на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин.

За прогул без уважительной причины наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула. При этом продолжительность трудового отпуска не может быть меньше двадцати четырех календарных дней.

33. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение.

Отказ работника от дачи письменного объяснения, невозможность получения от него объяснения по поводу совершенного дисциплинарного проступка не могут служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Отказ работника от дачи письменного объяснения, невозможность получения от него объяснения по поводу совершенного дисциплинарного проступка оформляется актом с указанием присутствовавших свидетелей.

34. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, - позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка.

В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

35. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Виды и порядок применения этих мер

определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными нормативными правовыми актами.

36. Дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 3 части первой статьи 198 Трудового кодекса Республики Беларусь, применяется с месяца, следующего за месяцем издания приказа о дисциплинарном взыскании.

Приказ о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в пятидневный срок, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах.

Работник, не ознакомленный в срок, установленный частью второй настоящего пункта, с приказом о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Отказ работника от ознакомления с приказом о дисциплинарном взыскании, оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

37. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. При этом дисциплинарное взыскание погашается автоматически без издания приказа.

Дисциплинарное взыскание может быть снято органом (руководителем), применившим взыскание, досрочно до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюзного комитета или иного представительного органа (представителя) работников, а также по просьбе работника.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом.

ПРИЛОЖЕНИЕ 9
к коллективному договору
учреждения здравоохранения
«Городская клиническая
инфекционная больница»
на 2023-2026 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников учреждения здравоохранения
«Городская клиническая инфекционная больница»,
работа на которых дает право на доплаты
в связи с особым характером труда

Наименование структурного подразделения	Наименование профессии рабочих, должности служащих	Примечание
Административно-управленческий персонал	Главный врач Заместитель главного врача по медицинской части Заместитель главного врача по амбулаторному разделу работы	
Приемное отделение	Врач-инфекционист (заведующий отделением) Врач-инфекционист Медицинская сестра (старшая) Медицинская сестра Медицинский регистратор Санитарка	
Лечебные отделения	Врач-инфекционист (заведующий отделением) Врач-инфекционист Медицинская сестра (старшая) Медицинская сестра Сестра-хозяйка Санитарка	
Отделение интенсивной терапии и реанимации	Врач-анестезиолог-реаниматолог (заведующий отделением) Врач-анестезиолог-реаниматолог Медицинская сестра (старшая)	

	Медицинская сестра Сестра-хозяйка Санитарка	
Консультативно-диспансерное отделение по ВИЧ-инфекции	Врач-инфекционист (заведующий отделением) Врач-инфекционист Врач-невролог Врач-акушер-гинеколог Врач-психиатр-нарколог Медицинская сестра (старшая) Медицинская сестра Медицинский регистратор Санитарка	
Консультативно-диспансерный кабинет вирусных гепатитов	Врач-инфекционист (заведующий отделением) Врач-инфекционист Медицинская сестра Санитарка	
Кабинет ультразвуковой диагностики	Врач ультразвуковой диагностики (заведующий кабинетом) Врач ультразвуковой диагностики Медицинская сестра Санитарка	
Кабинет функциональной диагностики	Врач функциональной диагностики Медицинская сестра Санитарка	
Эндоскопический кабинет (отделение)	Врач-эндоскопист (заведующий кабинетом) Медицинская сестра Санитарка	
Рентгеновский кабинет (отделение)	Врач-рентгенолог (заведующий кабинетом) Рентгенолаборант Санитарка	
Центральная стерилизационная лаборатория	Медицинская сестра Санитарка	

Клинико-диагностическая лаборатория	<p>Врач клинической лабораторной диагностики (заведующий клинико-диагностической лабораторией)</p> <p>Врач клинической лабораторной диагностики</p> <p>Врач-лаборант</p> <p>Фельдшер-лаборант (старший)</p> <p>Фельдшер-лаборант</p> <p>Сестра-хозяйка</p> <p>Санитарка</p>	
Аптека	<p>Провизор (заведующий аптекой)</p> <p>Провизор (заместитель заведующего аптекой)</p> <p>Провизор-рецептар</p> <p>Провизор-аналитик</p> <p>Санитарка (мойщица)</p>	
Организационно-методический отдел	<p>Врач-методист (заведующий отделом)</p> <p>Медицинский статистик</p> <p>Медицинский регистратор</p>	
Справочное бюро	<p>Медицинский регистратор</p> <p>Санитарка</p>	
Дезинфекционный блок	Дезинфектор	
Хозяйственно-обслуживающий персонал	Лифтер	
Общепольничный персонал	<p>Врач-инфекционист</p> <p>Врач-невролог</p> <p>Врач-акушер-гинеколог</p> <p>Врач-оториноларинголог</p> <p>Врач-офтальмолог</p> <p>Врач-хирург</p> <p>Врач-интерн</p> <p>Главная медицинская сестра</p> <p>Медицинская сестра кабинета трансфузиологии</p> <p>Санитарка</p>	

ПРИЛОЖЕНИЕ 10

к коллективному договору
учреждения здравоохранения
«Городская клиническая
инфекционная больница»
на 2023-2026гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей с вредными условиями труда,
дающих право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день
учреждения здравоохранения
«Городская клиническая инфекционная больница»

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии рабочих, должности служащих	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях	Продолжительность сокращённой рабочей недели (в часах)
1.	Приёмное отделение	врач-инфекционист (заведующая отделением)	14	35
		врач-инфекционист	14	35
		медицинская сестра	14	35
		санитарка	14	35
2.	Отделение воздушно-капельных инфекций «Боксовый изолятор»	врач-инфекционист (заведующая отделением)	14	35
		врач-инфекционист	14	35
		медицинская сестра	14	35
		сестра-хозяйка	4	35
		санитарка	14	35
		санитарка (буфетчица)	4	35
3.	Отделение № 3-1 (интенсивной терапии и реанимации)	врач-анестезиолог-реаниматолог (заведующий отделением)	14	35
		врач-анестезиолог-реаниматолог	14	35
		медицинская сестра	14	35

		сестра-хозяйка	4	35
		санитарка	14	35
4.	Отделение № 3-2 (боксированное хронических вирусных гепатитов)	врач-инфекционист (заведующая отделением)	21	35
		врач-инфекционист	21	35
		медицинская сестра	21	35
		сестра-хозяйка	4	35
		санитарка	21	35
		санитарка (буфетчица)	4	35
5.	Отделение № 3-4 (боксированное инфекционное вирус- ассоциированных циррозов печени)	врач-инфекционист (заведующая отделением)	21	35
		врач-инфекционист	21	35
		медицинская сестра	21	35
		сестра-хозяйка	4	35
		санитарка	14	35
		санитарка (буфетчица)	4	35
6.	Отделение № 3-3 (боксированное кишечное)	врач-инфекционист (заведующая отделением)	14	35
		врач-инфекционист	14	35
		медицинская сестра	14	35
		сестра-хозяйка	4	35
		санитарка	14	35
		санитарка (буфетчица)	4	35
7.	Отделение № 4-1 (боксированное менингитное)	врач-инфекционист (заведующий отделением)	14	35
		медицинская сестра	14	35
		сестра-хозяйка	4	35
		санитарка	14	35
		санитарка (буфетчица)	4	35
8.	Отделение № 4-2 (боксированное диагностическое)	врач-инфекционист (заведующая отделением)	14	35
		врач-инфекционист	14	35
		медицинская сестра	14	35
		сестра-хозяйка	4	35
		санитарка	14	35
		санитарка (буфетчица)	4	35
9.	Отделение № 4-3 (боксированное)	врач-инфекционист (заведующая отделением)	21	35

	инфекционное для лечения больных с ВИЧ- инфекцией)	врач-инфекционист	21	35
		медицинская сестра	21	35
		сестра-хозяйка	4	35
		санитарка	21	35
		санитарка (буфетчица)	4	35
10	Клинико- диагностическая лаборатория	врач лабораторной диагностики (заведующая клинико- диагностической лабораторией)	14	35
		врач лабораторной диагностики	14	35
		врач-бактериолог	14	35
		фельдшер-лаборант	14	35
		санитарка	4	35
11	Консультативно- диспансерный кабинет вирусных гепатитов	врач-инфекционист (заведующая кабинетом)	21	35
		врач-инфекционист	21	35
		медицинская сестра (процедурная)	21	35
		санитарка	7	35
12	Консультативно- диспансерное отделение по ВИЧ- инфекции	врач-инфекционист (заведующая отделением)	21	35
		врач-инфекционист	21	35
		медицинская сестра (процедурная)	21	35
		медицинская сестра	7	35
		санитарка	7	35
13	Общепольничный персонал	врач-инфекционист	14	35
		медицинская сестра по массажу	14	35
14	Кабинет ультразвуковой диагностики	врач ультразвуковой диагностики (заведующая кабинетом)	14	35
		медицинская сестра	4	35
		санитарка	7	35
15	Кабинет функциональной диагностики	медицинская сестра	14	35
		санитарка	7	35

16	Эндоскопический кабинет	врач-эндоскопист (заведующий кабинетом)	21	35
		медицинская сестра	21	35
		санитарка	7	35
17	Рентгеновский кабинет	врач-рентгенолог (заведующий кабинетом)	21	30
		рентгенолаборант	21	30
		санитарка	7	35

ПРИЛОЖЕНИЕ 11

к коллективному договору
учреждения здравоохранения
«Городская клиническая
инфекционная больница»
на 2023-2026 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница», которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам

№ п/п	Код профессии по ОКРБ 014-2017	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Марка	Срок носки
	2	3	4	5	6
1.	2212-003	Врач-специалист	При занятости врачом-инфекционистом:		
			перчатки медицинские	Бм	до износа
			маска медицинская (респиратор)		до износа
			туфли кожаные или тапочки кожаные	Ми	12/6
			При занятости врачом анестезиологом-реаниматологом:		
			фартук ПВХ с нагрудником	Бм	до износа
			туфли кожаные или тапочки кожаные	Ми	12/6
			перчатки хирургические	Бм	до износа
			перчатки трикотажные	Ми	до износа

Главный врач
Юровский Н.Н.

Председатель профсоюзного комитета
Дубелевич А.В.

При занятости врачом ультразвуковой диагностики:		
перчатки трикотажные	Ми	до износа
При занятости в инфекционной больнице дополнительно:		
туфли кожаные или тапочки кожаные	Ми	12/6
маска медицинская (респиратор)		до износа
При занятости врачом функциональной диагностики:		
перчатки медицинские	Бм	до износа
туфли кожаные или тапочки кожаные	Ми	12/6
маска медицинская (респиратор)		до износа
При занятости врачом-эндоскопистом:		
фартук ПВХ с нагрудником	Бм	до износа
нарукавники ПВХ	Бм	до износа
туфли кожаные или тапочки кожаные	Ми	12 / 6
перчатки медицинские	Бм	до износа
перчатки хлопчатобумажные	Ми	до износа
очки защитные	О	до износа
маска медицинская (респиратор)		до износа
При занятости врачом-неврологом:		
маска медицинская		до износа
При занятости врачом-акушер-гинекологом:		
перчатки медицинские	Бм	до износа
При занятости врачом-офтальмологом:		
перчатки медицинские	Ми	до износа
перчатки хирургические	Бм	до износа
маска медицинская		до износа

При занятости врачом-оториноларингологом:		
перчатки медицинские	Бм	до износа
фартук ПВХ с нагрудником	Бм	до износа
туфли (тапочки) кожаные	Ми	12/6
очки защитные (щиток защитный лицевой)	НБХ	до износа
маска медицинская		до износа
При занятости врачом - бактериологом:		
фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником	К20Щ20	до износа
нарукавники прорезиненные кислотощелочестойкие	К20Щ20	до износа
туфли (тапочки) кожаные	Ми	24/12
перчатки медицинские	Бм	до износа
очки защитные или щиток защитный лицевой	О/НБХ	до износа
респиратор		до износа
При занятости врачом лабораторной диагностики:		
фартук ПВХ с нагрудником	Бм	до износа
нарукавники ПВХ	Бм	до износа
туфли кожаные или тапочки кожаные	Ми	24(12)
перчатки медицинские	Бм	до износа
очки защитные или щиток защитный лицевой	О / НБХ	до износа
маска медицинская (респиратор)		до износа
При работе в клинико-диагностической лаборатории дополнительно:		
фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником	К20Щ20	до износа

			нарукавники прорезиненные	К20Щ20	до износа
			кислотощелочестойкие		
			перчатки резиновые	К50Щ20	до износа
			перчатки исследовательские	Вн	до износа
			рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			При занятости врачом- рентгенологом:		
			фартук рентгенозащитный	Ри	до износа
			головной убор рентгенозащитный		до износа
			перчатки рентгенозащитные	Ри	до износа
			перчатки резиновые	Ри	до износа
			перчатки трикотажные	Ми	до износа
			очки рентгенозащитные	О	до износа
			воротник рентгенозащитный		до износа
2.	3221-001	Медицинская сестра	перчатки медицинские	Бм	до износа
			маска медицинская (респиратор)		до износа
			При работе в учреждении здравоохранения дополнительно:		
			туфли кожаные или тапочки кожаные	Ми / Ми	24 /12
			При работе с дезинфицирующими средствами дополнительно:		
			фартук ПВХ с нагрудником	Бм	до износа
			нарукавники ПВХ	Бм	до износа
			очки защитные или /щиток защитный лицевой	О /НБХ	до износа
			респиратор		до износа
			При проведении инвазивных мероприятий дополнительно		
			фартук ПВХ с нагрудником	Бм	до износа
			нарукавники ПВХ	Бм	до износа

			очки защитные или щиток защитный лицевой	О / НБХ	до износа
			При работе с медицинскими паровыми стерилизаторами дополнительно:		
			фартук ПВХ с нагрудником	Бм	до износа
			перчатки резиновые	Тп100	до износа
			маска медицинская (респиратор)		до износа
			щиток защитный лицевой	НБХ	до износа
			При работе в централизованном стерилизационном отделении дополнительно:		
			фартук ПВХ с нагрудником	Бм	до износа
			перчатки резиновые	Тп100	до износа
			очки защитные	НБХ	до износа
			При обслуживании инфекционных больных дополнительно:		
			фартук ПВХ с нагрудником	Бм	до износа
			нарукавники ПВХ	Бм	до износа
			перчатки резиновые	ЯжЯаЯт	до износа
			туфли кожаные или тапочки кожаные	Ми / Ми	12/ 6
			очки защитные	О	до износа
3.	3212-003	Фельдшер-лаборант	фартук ПВХ с нагрудником	Бм	до износа
			сапоги резиновые	В	до износа
			перчатки медицинские	Бм	до износа
			очки защитные или / щиток защитный лицевой	О / НБХ	до износа
			респиратор		до износа
			маска медицинская		до износа
			При работе с кислотами дополнительно:		
			халат хлопчатобумажный с кислотозащитной	К20Щ20	12

			пропиткой		
			нарукавники прорезиненные или нарукавники ПВХ	К20Щ20	до износа
			ботинки кожаные	3Ми	12
			При исследовании крови дополнительно:		
			фартук ПВХ с нагрудником	Бм	до износа
			нарукавники ПВХ	Бм	до износа
			головной убор из ПВХ		до износа
			сапоги резиновые	В	до износа
			перчатки резиновые	Бм	до износа
			очки защитные или щиток защитный лицевой	О / НБХ	до износа
			При работе в клинико-диагностической лаборатории:		
			фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником	К20Щ20	до износа
			нарукавники прорезиненные кислотощелочестойкие	К20Щ20	до износа
			туфли кожаные или тапочки кожаные	Ми	12 / 24
			рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			перчатки резиновые	К50Щ20	до износа
			очки защитные или щиток защитный лицевой	О / НБХ	до износа
			При обследовании инфекционных больных:		
			перчатки резиновые	ЯжЯа	до износа
			маска медицинская (респиратор)		до износа
4.	3211-001	Рентгенолаборант	фартук рентгенозащитный с нагрудником	Ри	до износа
			головной убор рентгенозащитный		до износа

			перчатки рентгенозащитные	Ри	до износа
			воротник рентгенозащитный	Ри	до износа
			очки рентгенозащитные	О	до износа
			туфли кожаные или тапочки кожаные	Ми / Ми	24 /12
			перчатки медицинские	Бм	до износа
			при проявлении рентгеновских пленок дополнительно:		до износа
			фартук ПВХ с нагрудником	Вн	до износа
			перчатки резиновые	Вн	до износа
5.	3252-001	Медицинский регистратор	маска медицинская (респиратор)		до износа
6.	5151-011	Сестра-хозяйка	При работе в инфекционных отделениях:		
			халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			фартук ПВХ с нагрудником	Бм	до износа
			туфли кожаные или тапочки кожаные	Ми/Ми	12/6
			сапоги резиновые	В	до износа
			перчатки резиновые	Бм	до износа
			очки защитные	О	до износа
			респиратор		до износа
7.	5321-002	Санитарка	фартук ПВХ с нагрудником	Вн	до износа
			перчатки трикотажные	Ми	до износа
			перчатки резиновые	БмВн	до износа
			При влажной уборке и дезинфекции помещения дополнительно:		
			халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			головной убор из хлопчатобумажной ткани		до износа

		туфли цельнорезиновые	В	24
		При работе в учреждении здравоохранения дополнительно:		
		туфли кожаные или тапочки кожаные	Ми / Ми	24 / 12
		При работе с дезинфицирующими средствами дополнительно:		
		нарукавники ПВХ	БМВн	до износа
		респиратор		до износа
		При обслуживании больных в инфекционном отделении дополнительно:		
		нарукавники ПВХ	БМВн	до износа
		туфли кожаные или тапочки кожаные	Ми/Ми	12/6
		респиратор		до износа
		При работе в бактериологической, клинико-диагностической лабораториях дополнительно:		
		фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником	К20Щ20	до износа
		перчатки резиновые	К50Щ20	до износа
		нарукавники прорезиненные кислотощелочестойкие	К20Щ20	до износа
		рукавицы комбинированные	Ми	до износа
		перчатки трикотажные	Ми	до износа
		очки защитные	ЗН(г)	до износа
		респиратор		до износа
		При работе с медицинскими паровыми стерилизаторами дополнительно:		
		туфли кожаные или тапочки кожаные	Ми / Ми	24 / 12
		перчатки диэлектрические	Эн	до износа
		щиток защитный лицевой	НБХ	до износа

			рукавицы суконные	Тп100	до износа
			перчатки хлопчатобумажные двойные	Ми	до износа
			перчатки резиновые	Тп100	до износа
			респиратор		до износа
			При работе в центральном стерилизационном отделении дополнительно:		
			респиратор		до износа
			очки защитные	О	до износа
			При мойке посуды дополнительно:		
			нарукавники ПВХ	БмВн	до износа
			очки защитные	О	до износа
			респиратор		до износа
			В холодный период года на наружных работах дополнительно:		
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке с водоотталкивающей пропиткой или жилет утепленный	ТнВн / Тн	48 / 48
			полусапоги кожаные утепленные	Тн20	36
8.	3257-012	Дезинфектор медицинский	комбинезон хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) (2 шт.)	Бм	12
			головной убор из хлопчатобумажной ткани		до износа
			ботинки кожаные (туфли кожаные)	Ми	12
			перчатки резиновые	Бм	до износа
			фартук ПВХ с нагрудником	Вн	до износа
			нарукавники ПВХ	Вн	до износа
			Носки хлопчатобумажные (4 пары) или чулки хлопчатобумажные (4 пары)		12/12

			респиратор		до износа
			противогаз		до износа
9.	2262-005	Провизор (аналитик, информатор, рецептар, технолог)	фартук хлопчатобумажный с нагрудником	3Ми	до износа
10	3213-002	Фармацевт (ассистент, рецептар)	фартук хлопчатобумажный с нагрудником	3Ми	до износа
11	9613-001	Уборщик территорий	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	3Ми	12
			головной убор из хлопчатобумажной ткани		до износа
			ботинки кожаные	Ми	12
			рукавицы комбинированные	Ми	до износа
			При выполнении работ в зоне движения транспортных средств дополнительно:		
			жилет сигнальный	Со	до износа
			Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:		
			плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36
			сапоги резиновые	В	до износа
			В холодный период года на наружных работах дополнительно:		
			костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36
			валяная обувь	Тн20	48
			галоши на валяную обувь		24

			рукавицы утепленные	Тн	до износа		
12	9112-001	Уборщик помещений (служебных)	халат хлопчатобумажный	ЗМи	12		
			перчатки трикотажные	Ми	до износа		
			При влажной уборке помещений дополнительно				
			полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)	В	12		
			перчатки резиновые	Вн	до износа		
			При уборке душевых и туалетов дополнительно:				
			фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	до износа		
			нарукавники прорезиненные	Бм	до износа		
			перчатки резиновые	Бм	до износа		
13	7119-011	Рабочий по комплексному ремонту обслуживанию зданий сооружений	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) или костюм из полиэфирно-вискозной ткани	ЗМи	8 / 12		
			Головной убор из хлопчатобумажной ткани		12		
			Ботинки кожаные	З	12		
			Тапочки кожаные	З	6		
			Рукавицы комбинированные	Ми	до износа		
			Очки защитные		до износа		
			Каска защитная	Зп	до износа		
			При работе в мокрых условиях дополнительно:				
			сапоги резиновые	Вн	до износа		
			В холодное время года на наружных работах дополнительно:				
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36		

			сапоги кирзовые утепленные (валяная обувь на резиновой подошве)	Тн20	24			
14	7533-019	Швея	фартук хлопчатобумажный с нагрудником	ЗМи	до износа			
			нарукавники хлопчатобумажные	ЗМи	до износа			
			туфли профилактические	У	12			
			При работе по пошиву изделий из пленочных материалов дополнительно:					
			перчатки резиновые	Бм	до износа			
			респиратор		до износа			

ПРИЛОЖЕНИЕ 12
к коллективному договору
учреждения здравоохранения
«Городская клиническая
инфекционная больница»
на 2023-2026гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, дающих право на бесплатное получение молока и других равноценных пищевых продуктов в связи с вредными условиями труда

п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии, должности, код	Вредные химические вещества	Наименование пищевого продукта	Нормативный документ
1	2	3	4	5	6
1.	Клинико-диагностическая лаборатория	Врач клинической лабораторной диагностики 2212-003	Формальдегид (п.11); диэтилен гликоль (п.7); ацетат натрия (п.11); метанол (п.5); нафталин (п.1); амидазол (п.16); серная кислота (п.23); сероуглерод (п.23); ацетон (п.11); азид натрия (п.26);	молоко	Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27.02.2002 № 260
		Фельдшер-лаборант 3212-003			

			полиэтиленгликоль (п.7); диэтаноламин (п.15); йодистый метилен (п.2)		
		Врач-лаборант 2212-003	Компоненты биологического происхождения (п.51); серная кислота (п.23); нафталин (п.1); судан (п.16); йодистый метилен (п.2)		
		Фельдшер-лаборант 3212-003			
2.	Рентгеновский кабинет	Врач-рентгенолог (заведующий кабинетом) 2212-003	Свинец и его соединения (п.44); уксусная кислота (п.12); гидрохинон (п.6); соединения серы (п.23)	кефир (молоко) соки	
		Рентгенолаборант 3211-001			
		Санитарка 5321-002			

ПРИЛОЖЕНИЕ 13

к коллективному договору
учреждения здравоохранения
«Городская клиническая
инфекционная больница»
на 2023-2026гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется
право приема пищи в течение рабочего времени

№п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии рабочих, служащих	профессии должности
1	Приемное отделение	врач-инфекционист (заведующий отделением)	
		врач-инфекционист	
2	Отделение интенсивной терапии и реанимации	врач-анестезиолог-реаниматолог (заведующий отделением)	
		врач-анестезиолог-реаниматолог	
3	Дежурная смена	медицинская сестра	
		младшая медицинская сестра	
		санитарка	

Главный врач
Юровский Н.Н.

Председатель профсоюзного комитета
Дубелевич А.В.

ПРИЛОЖЕНИЕ 14

к коллективному договору
учреждения здравоохранения
«Городская клиническая
инфекционная больница»
на 2023-2026 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям учреждения здравоохранения «Городская клиническая инфекционная больница», на которых работающим по результатам аттестации подтверждены особые условия труда, соответствующие требованиям списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД	Код выпуска ЕТКС, ЕКСД	Номер списка, раздела, пункт, подпункт	Особые показатели, обозначенные в списках	Класс (степень) вредности или опасности условий труда	Количество работников
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Приемное отделение	3221-001 Медицинская сестра	ЕКСД выпуск 25	Список № 2 Раздел 3 Пункт 3.5 Подпункт 3.5.4	Средний медицинский персонал, непосредственно занятый обслуживанием больных в инфекционных отделениях	3.3	5

Главный врач
Юровский Н.Н.

Председатель профсоюзного комитета
Дубелевич А.В.

2.	Приемное отделение	5321-002 Санитарка	01	Список № 2 Раздел 1 Глава 1	Непосредственно занятые обслуживанием больных в инфекционных отделениях	3.3	5
3.	Отделение № 3-2 (боксированное хронических вирусных гепатитов)	3221-001 Медицинская сестра	ЕКСД выпуск 25	Список № 2 Раздел 3 Пункт 3.5 Подпункт 3.5.4	Средний медицинский персонал, непосредственно занятый обслуживанием больных в инфекционных отделениях	3.4	11
4.	Отделение № 3-2 (боксированное хронических вирусных гепатитов)	5321-002 Санитарка	01	Список № 2 Раздел 1 Глава 1	Непосредственно занятые обслуживанием больных в инфекционных отделениях	3.4	9
5.	Отделение № 3-3 (боксированное кишечное)	3221-001 Медицинская сестра	ЕКСД выпуск 25	Список № 2 Раздел 3 Пункт 3.5 Подпункт 3.5.4	Средний медицинский персонал, непосредственно занятый обслуживанием больных в инфекционных отделениях	3.3	9
6.	Отделение № 3-3 (боксированное кишечное)	5321-002 Санитарка	01	Список № 2 Раздел 1 Глава 1	Непосредственно занятые обслуживанием больных в инфекционных отделениях	3.3	9
7.	Отделение № 4-1 (боксированное)	3221-001 Медицинская	ЕКСД выпуск	Список № 2	Средний медицинский персонал,	3.3	8

	менингитное)	сестра	25	Раздел 3 Пункт 3.5 Подпункт 3.5.4	непосредственно занятый обслуживанием больных в инфекционных отделениях		
8.	Отделение № 4-1 боксированное менингитное)	5321-002 Санитарка	01	Список № 2 Раздел 1 Глава 1	Непосредственно занятые обслуживанием больных в инфекционных отделениях	3.3	7
9.	Отделение воздушно-капельных инфекций («Боксовый изолятор»)	3221-001 Медицинская сестра	ЕКСД выпуск 25	Список № 2 Раздел 3 Пункт 3.5 Подпункт 3.5.4	Средний медицинский персонал, непосредственно занятый обслуживанием больных в инфекционных отделениях	3.3	10
10.	Отделение воздушно-капельных инфекций («Боксовый изолятор»)	5321-002 Санитарка	01	Список № 2 Раздел 1 Глава 1	Непосредственно занятые обслуживанием больных в инфекционных отделениях	3.3	6
11.	Отделение интенсивной терапии и реанимации	3221-001 Медицинская сестра	ЕКСД выпуск 25	Список № 2 Раздел 3 Пункт 3.5 Подпункт 3.5.4	Средний медицинский персонал, непосредственно занятый обслуживанием больных в инфекционных отделениях	3.3	7

12.	Отделение интенсивной терапии и реанимации	5321-002 Санитарка	01	Список № 2 Раздел 1 Глава 1	Непосредственно занятые обслуживанием больных в инфекционных отделениях	3.3	4
13.	Клинико-диагностическая лаборатория	3212-003 Фельдшер-лаборант	ЕКСД выпуск 25	Список № 2 Раздел 3 Пункт 3.5 Подпункт 3.5.4	Средний медицинский персонал, непосредственно занятый обслуживанием больных в инфекционных отделениях	3.3	21
14.	Консультативно-диспансерное отделение по ВИЧ-инфекции	3221-001 Медицинская сестра (процедурная)	ЕКСД выпуск 25	Список № 2 Раздел 3 Пункт 3.5 Подпункт 3.5.4	Средний медицинский персонал, непосредственно занятый обслуживанием больных в инфекционных отделениях	3.4	1
15.	Консультативно-диспансерный кабинет вирусных гепатитов	3221-001 Медицинская сестра (процедурная)	ЕКСД выпуск 25	Список № 2 Раздел 3 Пункт 3.5 Подпункт 3.5.4	Средний медицинский персонал, непосредственно занятый обслуживанием больных в инфекционных отделениях	3.4	1
17.	Кабинет функциональной диагностики	3221-001 Медицинская сестра	ЕКСД выпуск 25	Список № 2 Раздел 3 Пункт 3.5 Подпункт	Средний медицинский персонал, непосредственно занятый обслуживанием больных в инфекционных	3.3	1

				3.5.4	отделениях, кабинетах		
18.	Эндоскопический кабинет	3221-001 Медицинская сестра	ЕКСД выпуск 25	Список № 2 Раздел 3 Пункт 3.5 Подпункт 3.5.4	Средний медицинский персонал, непосредственно занятый обслуживанием больных в инфекционных отделениях, кабинетах	3.4	1
19.	Рентгеновский кабинет	20425 Врач-рентгенолог (заведующий кабинетом)	ЕКСД выпуск 25	Список № 1 Раздел 3 Пункт 3.3.4 Подпункт 3.3.4.2	Постоянно занятые в рентгеновских кабинетах	3.4	1
20.	Рентгеновский кабинет	24577 Рентгенолаборант	ЕКСД выпуск 25	Список № 1 Раздел 3 Пункт 3.3.4 Подпункт 3.3.4.	Постоянно занятые в рентгеновских кабинетах	3.4	2
21.	Отделение 4-2 (боксеризованное диагностическое)	23460 Медицинская сестра	ЕКСД выпуск 25	Список № 2 Раздел 3 Пункт 3.5 Подпункт 3.5.4	Средний медицинский персонал, непосредственно занятый обслуживанием больных в инфекционных отделениях	3.3	10

22	Отделение 4-2 (боксированное диагностическое)	18112 Санитарка	01	Список № 2 Раздел 1 Глава 1	Непосредственно занятые обслуживанием больных в инфекционных отделениях	3.3	6
23.	Отделение 3-4 (боксированное инфекционное вирус- ассоциированных циррозов печени)	23460 Медицинская сестра	ЕКСД выпуск 25	Список № 2 Раздел 3 Пункт 3.5 Подпункт 3.5.4	Средний медицинский персонал, непосредственно занятый обслуживанием больных в инфекционных отделениях	3.4	11
24.	Отделение 3-4 (боксированное инфекционное вирус- ассоциированных циррозов печени)	18112 Санитарка	01	Список № 2 Раздел 1 Глава 1	Непосредственно занятые обслуживанием больных в инфекционных отделениях	3.4	5

№ п/п	Номер списка, раздела, пункт, подпункт	Вид экономической деятельности Согласно Общегосударственному классификатору Республики Беларусь ОКРБ 005-2006					Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД	Код выпуска ЕТКС, ЕКСД	Особые показатели, обозначенные в списках	класс условий труда	количество работников	Наименование структурного подразделения
		секция	раздел	группа	класс	подкласс						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.	Список № 2 Раздел 3 Пункт 3.5 Подпункт 3.5.4	N	5	51	511	8 5111	23460 Медицинская сестра	25 (ЕКСД)	Средний медицинский персонал, непосредственно занятый обслуживанием больных в инфекционных отделениях	3.4	3	Отделение 4-3 (боксированное инфекционное для лечения больных с ВИЧ-инфекцией)
2.	Список № 2 Раздел 1 Глава 1	N	5	51	511	8 5111	18112 Санитарка	01	Непосредственно занятые обслуживанием больных в инфекционных отделениях	3.4		Отделение 4-3 (боксированное инфекционное для лечения больных с ВИЧ-инфекцией)

Главный врач
Юровский Н.Н.

Председатель профсоюзного комитета
Дубелевич А.В.