

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения «Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии», от имени которых выступает профсоюзный комитет (далее – Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза), в лице председателя профсоюзного комитета Дуброва Ирины Валерьевны и государственным учреждением «Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии» (далее – Наниматель), в лице главного врача Кравченко Сергея Владимировича.

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

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

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

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством здравоохранения республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения (далее – Тарифное соглашение) обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Сторонами).

Стороны признают, что обязательства и гарантии, включенные в Тарифное соглашение являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

6. Настоящий Договор вступает в силу с 19 октября 2022 г. и действует по 18 октября 2025 г., но не более шести месяцев после окончания срока его действия (ст. 367 ТК РБ).

В случае реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если стороны не приняли иного решения.

7. Вновь принятые работники должны быть ознакомлены с Договором нанимателем при приеме на работу под роспись.

8. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке аналогичном порядку заключения договора и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

Для разработки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля за его выполнением стороны на равноправной основе создают комиссию по коллективным переговорам из уполномоченных представителей сторон.

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

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

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

Положения Договора, предусматривающие дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии, компенсации, выплаты социального характера, распространяются только в отношении членов профсоюзного комитета.

Работники организации, не являющиеся членами профсоюзного комитета, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые профсоюзным комитетом.

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

11. Договор подписывается уполномоченными представителями Сторон не позднее 2 (двух) недель после его одобрения на профсоюзном собрании (конференции).

12. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения в Мозырском районном исполнительном комитете (ст. 370 ТК РБ).

РАЗДЕЛ II. ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

13. Наниматель обязуется:

13.1. выплату заработной платы производить не менее 2-х раз в месяц в следующие сроки: за первую половину текущего месяца 22 (по внебюджетной деятельности) и 25 (по бюджетной деятельности) числа, окончательный расчет за предыдущий месяц 7 (по внебюджетной деятельности) и 10 (по бюджетной деятельности) числа;

13.1. если день выплаты заработной платы совпадает с выходными днями или государственными праздниками, праздничными днями, производить выплату заработной платы накануне;

13.2. выдавать работникам расчетные листки не позднее, чем за 1 день до установленного срока выплаты заработной платы;

13.3. исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользуемые дни отпуска, оплаты по листкам

временной нетрудоспособности, оплаты за время нахождения на курсах повышения квалификации производить в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь;

13.4. выплату среднего заработка, сохраняемого за период трудового отпуска, производить не позднее, чем за 2 дня до начала отпуска, для работников, с которыми заключены контракты - не позднее чем за 1 день;

13.5. оплату труда работников учреждения производить в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», других нормативно-правовых актов, регулирующих оплату труда медицинских работников, а также служащих и рабочих, занятых в здравоохранении, и положением об оплате труда работников государственного учреждения «Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии» (приложение № 5);

13.6. производить премирование работников в соответствии с положением о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам государственного учреждения «Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии» (приложение № 6), не допуская при этом лишения премий за нарушения, не связанные с выполнением работниками возложенных на них трудовых (служебных) обязанностей;

13.7. оказывать материальную помощь в соответствии с положением о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам государственного учреждения «Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии» (приложение № 7);

13.8. осуществлять единовременную выплату на оздоровление работникам в соответствии с положением о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения «Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии» (приложение № 8);

13.9. направлять в установленном порядке внебюджетные средства в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения на дополнительные выплаты стимулирующего характера в соответствии с положением о направлении и порядке использования средств от приносящей доходы деятельности, остающихся в распоряжении государственного учреждения «Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии» (приложение № 9);

13.10. предоставлять профкому информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников: о порядке и условиях исчисления заработной платы, об установлении компенсаций и гарантий работникам, об использовании фонда заработной платы, в том числе использовании средств, запланированных в смете расходов на выплаты стимулирующего характера;

13.11. привлекать профком к участию:

- в работе комиссии по составлению списков окладов;
- в работе аттестационной комиссии;
- в работе комиссии по материальному стимулированию;

- в пересмотре, установлении норм труда конкретным работникам;
- в работе других комиссий по мере необходимости.

14. Профком обязуется:

14.1. отстаивать интересы работников-членов профсоюзного комитета по вопросам оплаты труда в соответствии с действующим законодательством и Договором;

14.2. осуществлять общественный контроль за правильностью применения форм и систем оплаты труда, начислением заработной платы, установленными в Договоре сроками выплаты заработной платы.

РАЗДЕЛ III. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

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

16. В случаях ликвидации или реорганизации организации, влекущих за собой сокращение рабочих мест, наниматель предварительно письменно не позднее чем за три месяца уведомляет об этом профком и работников – членов профсоюзного комитета не менее чем за два месяца до увольнения, и совместно с профкомом разрабатывают мероприятия по соблюдению прав и интересов высвобождаемых работников, которые предусматривают: гарантии выплаты, перевод на свободные вакансии с учетом его квалификации, переподготовка по новым специальностям с согласия работника, другие социальные гарантии, предусмотренные коллективным договором.

17. При оптимизации численности работников принимать следующие упреждающие меры:

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

не принимать новых работников;

провести переводы и перемещения намеченных к увольнению работников;

использовать установление работникам с их согласия неполного рабочего времени;

предоставлять, по желанию работников, краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы.

18. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюзного комитета по инициативе нанимателя (кроме п. 3, абз. 3 и 5 п. 7 ст. 42 ТК РБ), производить только с предварительного согласия Профкома.

19. Предоставление преимущественного права (кроме лиц, предусмотренных ст. 45 ТК РБ) (при равной производительности труда и квалификации) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

следующим категориям работников, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

- при наличии двух и более иждивенцев;
- имеющим неполную семью (ст. 63 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье);
- воспитывающим детей-инвалидов;
- опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;
- имеющим троих и более детей;
- одному из двух работающих в учреждении родителей, имеющих несовершеннолетних детей;
- работникам, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается три и менее года добросовестно отработавшим в учреждении (системе) не менее 5-10 лет;
- получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;
- имеющим длительный стаж непрерывной работы в учреждении (не менее 10 лет);
- женщинам, мужа которых призваны на действительную военную службу;
- работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учреждениях образования по направлению учреждения;
- лицам, избранным в состав профсоюзных органов.

20. Предоставлять работнику по его ходатайству один свободный от работы день в неделю с сохранением среднего заработка за счет собственных средств для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве во время действия срока предупреждения при сокращении численности или ликвидации организации.

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

22. Работникам, получившим предупреждение о предстоящем их высвобождении в связи с сокращением численности (штата), гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками и в соответствии с законодательством.

23. Не допускать, кроме случаев сокращения численности или штата (п. 1 ст. 42 ТК РБ), и в случаях, а также по основаниям, предусмотренным п.п. 3 – 5 ст. 42 ТК РБ, расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими родителем, имеющими ребенка в возрасте до трех лет.

24. Не допускать, кроме случаев сокращения численности или штата (п. 1 ст. 42 ТК РБ), а также по основаниям, предусмотренным п. 5 ст. 42 ТК РБ,

расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте от трех до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати).

25. Предоставлять преимущественное право при приеме на работу, в случае появления вакансий, работникам, уволенным по сокращению численности или штата.

26. Наниматель с согласия работника обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт:

с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - на срок не менее чем до окончания указанных отпусков;

с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);

с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается три (и менее) года, - не менее чем до достижения указанного возраста;

с матерью (мачехой, отцом, отчимом, опекуном, попечителем) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на срок не менее пяти лет (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

27. Контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов - до восемнадцати лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, не заключаются без их согласия на заключение контрактов.

28. При переводе работника на контрактную форму найма устанавливаются дополнительные меры стимулирования труда, в том числе:

предоставление дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней с сохранением среднего заработка;

повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 10 процентов оклада и не более чем на 50 процентов оклада.

29. Контракт заключается на срок не менее одного года и не более пяти лет (максимальный срок действия контракта). Конкретный срок действия контракта определяется по соглашению сторон.

Перевод на контрактную форму найма работников учреждения – членов профсоюзного комитета производить после предварительного, не позднее, чем за один месяц, уведомления профкома. Одновременно с уведомлением

работника о переводе на контрактную форму найма, вручать ему проект контракта, предлагаемого для заключения.

Обсуждение содержания контракта (изменений и дополнений в контракт) работника - члена профсоюзного комитета с согласия работника производить с участием представителя профкома.

В обязательном порядке продлевать контракты с одинокими родителями, опекунами (попечителями) - членами профсоюзного комитета, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, за исключением нарушителей трудовой и производственной дисциплины.

30. Наниматель с письменного согласия работника, не допускающего нарушений исполнительской и трудовой дисциплины, проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, по истечении срока действия контракта вправе заключить с работником трудовой договор на неопределенный срок. При этом не снижать такому работнику достигнутый размер оплаты труда.

31. Заключение (продление) контрактов с отдельными категориями работников:

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

достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, дети которых получают первое высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование в дневной форме получения образования производить до окончания ими учреждения образования (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

32. Заключение контрактов с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети производить до достижения последними совершеннолетия (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

33. Продление контрактов с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, осуществлять по соглашению сторон на срок до истечения максимального срока действия контракта (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон, заключается новый контракт на срок не менее одного года, а с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, - на срок не менее трех лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года.

34. Увольнение по истечении срока контракта (если инициатором его расторжения является наниматель) производить только с предварительного

согласия профкома:

работников, получивших в данной организации профессиональное заболевание, трудовое увечье, инвалидов, матерей, отцов, опекунов (попечителей) у которых на иждивении и воспитании находятся трое и более детей в возрасте до шестнадцати лет (ребенок-инвалид – в возрасте до восемнадцати лет);

одиноких родителей, на воспитании и иждивении которых находятся несовершеннолетние дети.

35. Выплачивать выходное пособие работникам, получившим на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным п. 3 и п. 5 ст. 42 ТК РБ, в размере не менее трех среднемесячных заработков.

36. Признать дополнительно к изложенным в ст. 41 ТК РБ уважительными причинами (при условии документального подтверждения) для досрочного расторжения контракта по требованию работника:

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

избрание на выборную должность;

необходимость ухода за больными членами семьи или за инвалидом 1 группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста и нуждающимся в постоянном уходе;

выход на пенсию;

зачисление в учреждение, обеспечивающее получение высшего или среднего специального образования для получения образования в дневной форме получения образования; зачисление в очную аспирантуру, докторантуру, клиническую ординатуру;

перевод (направление) мужа (жены) на работу в другую местность, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу;

переезд на постоянное место жительства в другой населенный пункт, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу;

в случае поступления на военную службу по контракту.

37. Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

38. При досрочном расторжении контракта в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, контракта работнику выплачивается компенсация в размере трех среднемесячных заработных плат.

39. При отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж, проверку знаний по вопросам охраны труда либо медицинской осмотр в порядке, предусмотренном законодательством Республики Беларусь,

не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы в размере не ниже двух третей установленного ему оклада.

40. Расторгать трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также расторгать досрочно контракт с работником только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом, а также настоящим Договором.

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

42. С целью защиты интересов и прав работников, приказы по движению кадров согласовывать с Профкомом.

43. Профком обязуется:

осуществлять общественный контроль за соблюдением нанимателем законодательства Республики Беларусь о труде;

содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождаемых работников;

не давать согласия на увольнение работников по инициативе нанимателя в связи с сокращением численности (штата), прежде чем нанимателем не будут предложены этим работникам на выбор все имеющиеся вакантные должности или предоставлена возможность переобучения;

не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников вплоть до их трудоустройства с тем, чтобы они могли пользоваться социальными льготами, установленными в учреждении.

РАЗДЕЛ IV. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

44. Рабочее время, время отдыха работников устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работ (сменности), иными актами законодательства, а также положениями настоящего раздела Договора.

45. Наниматель обязуется:

45.1. установить полную норму продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю (ст. 112 ТК РБ) для прочего персонала.

45.2. установить сокращенную продолжительность рабочего времени (за исключением работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, врачей-специалистов, являющихся руководителями организаций здравоохранения, медицинских научных организаций, санаторно-курортных и оздоровительных организаций, других организаций, которые наряду с основной деятельностью осуществляют медицинскую деятельность, обособленных подразделений этих организаций, главных медицинских сестер, медицинских сестер-диетологов, зубных техников) - 38,5 часов в неделю (ст. 114 ТК РБ, постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.03.2016 № 46).

45.3. установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест (не более 35 часов) согласно приложению (приложение 3).

45.4. установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю инвалидам 1 и 2 группы - не более 35 часов (ст. 114 ТК РФ). При этом оплата их труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих профессий и должностей при полной норме продолжительности рабочего времени (ст. 287 ТК РФ).

45.5. не допускать к работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, беременных женщин.

45.6. привлекать к работе в ночное время инвалидов, при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации инвалидов, а также женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет только с их письменного согласия (ст. 117 ТК РФ).

45.7. утверждать разработанные графики работ (сменности) по согласованию с профкомом.

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

В случае привлечения работника к работе в его выходной день (ст. 143 ТК РФ), взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время) (ст. 69 ТК РФ).

46. По согласованию с профкомом для работников может применяться суммированный учет рабочего времени. Еженедельная продолжительность рабочего времени при суммированном учете может быть больше или меньше установленной нормы продолжительности рабочего времени в неделю. Сумма часов рабочего времени по графику работ (сменности) за учетный период не должна превышать нормы часов за этот период, рассчитанной в соответствии с со ст.ст. 112-117 ТК РФ. Учетным периодом при суммированном учете признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников норма продолжительности рабочего времени в неделю.

Учетный период определяется для категорий работников, которым установлен суммированный учет – квартал.

С 1 января 2023 года учетный период определяется для категорий работников, которым установлен суммированный учет – год.

47. Наниматель вправе в установленном законодательством порядке установить режим гибкого рабочего времени по согласованию с профсоюзом.

48. Работникам предоставляются следующие виды отпусков (ст. 150 ТК РФ):

48.1. трудовой отпуск - не менее 24 календарных дней (ст. 155 ТК РФ);

48.2. дополнительные отпуска:

а) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 157 ТК РБ) (Приложение 4);

б) работникам с ненормированным рабочим днем - дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день до 7 календарных дней (ст. 158 ТК РБ, постановление Совета Министров Республика Беларусь от 18.03 2008 № 408) (Приложение 2);

48.3. социальные отпуска:

по беременности и родам;

по уходу за детьми;

в связи с обучением;

в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

по уважительным причинам личного и семейного характера.

49. Дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску (ст. 162 ТК РБ).

50. Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым по согласованию с Профкомом, который должен составляться на календарный год не позднее 5 января каждого года (ст. 168 ТК РБ).

Врачам-интернам предоставлять трудовой отпуск продолжительностью, равной продолжительности отпуска врача соответствующей специальности. По решению аттестационной комиссии врачу-интерну с целью предоставления дополнительного отпуска на месте может быть проведена аттестация.

51. По соглашению с работником части трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающей 21 календарный день, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 161 ТК РБ).

Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, отпусков, предоставляемых беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается (ст. 161 ТК РБ).

52. По просьбе работника трудовой отпуск делится на две и более части. При этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней (ст. 174 ТК РБ).

53. Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставлять не ранее, чем через шесть месяцев работы у нанимателя.

До истечения шести месяцев работы, трудовые отпуска предоставляются следующим работникам по их желанию:

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

лицам моложе восемнадцати лет;

работникам, принятым на работу в порядке перевода;

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

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

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;

в других случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашением или трудовым договором.

54. Работающим женам (мужьям) военнослужащих, по их желанию, трудовой отпуск предоставляется одновременно с отпуском их мужей (жен).

55. Допускается, кроме случаев, изложенных в пунктах 1 – 9 ч. 2 и ч. 3 ст. 166 ТК РБ, предоставление отпуска пропорционально отработанной части рабочего года, но не менее 14 календарных дней.

56. При составлении графика трудовых отпусков отпуск по желанию работника планируется в летнее или другое удобное для него время категориям работников, определенным ст. 168 ТК РБ.

57. Работникам моложе восемнадцати лет и работникам, имеющим право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы ежегодно трудовой отпуск предоставляется в обязательном порядке (ст. 170 ТК РБ).

58. Одиноким женщинам и вдовам, имеющим одного и более ребенка до 14 лет ежегодный отпуск предоставляется в удобное для них время.

59. Социальные отпуска по семейно-бытовым и другим уважительным причинам без сохранения средней заработной платы предоставляются:

59.1. до 14 календарных дней:

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

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

инвалидам, работающим на производствах, в цехах и на участках, специально предназначенных для труда этих лиц.

При рождении ребенка и воспитании его в семье по желанию отца (отчима) ребенка предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней. Отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка предоставляется единовременно по его письменному заявлению в течение шести месяцев с даты рождения ребенка.

59.2. до 90 календарных дней:

по семейно-бытовым причинам (ст. 190 ТК РБ).

Уважительность причин оценивается создаваемой комиссией с участием профкома.

59.3. до 30 календарных дней:

для работы над диссертацией, написания учебников;

59.4. до 3 календарных дней:

при вступлении в брак;

при вступлении в брак детей;

при рождении ребенка (мужчине);

при организации похорон близких родственников;

в первый день учебного года для родителей, чьи дети идут в 1 класс;

при переезде на новое место жительства (ст. 189 ТК РБ, ст. 190 ТК РБ).

60. Отпуск без сохранения заработной платы или с частичным сохранением (при наличии собственных средств в учреждении) предоставляется для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме его получения, при отсутствии направления нанимателя.

61. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку, условия для совмещения работы с обучением и предоставить гарантии, установленные ст. 220, ст. 220-1 ТК РБ).

РАЗДЕЛ V. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

62. Наниматель обязуется:

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

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

62.3. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день.

Право на предоставление дополнительных свободных дней, может быть использовано матерью (мачехой) или отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

Дополнительный свободный от работы день в неделю, предусмотренный ч. 2 ст. 265 ТК РБ, не предоставляется в ту неделю, в которую предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц, предусмотренный ч. 1 и 3 ст. 265 ТК РБ.

62.4. продолжительность рабочего времени в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню (ч. 1 ст. 147 ТК РБ), сокращается на один час.

62.5. предоставлять работникам учреждения и членам их семей (отцу, матери, усыновителю, удочерителю, опекунам, супругу (супруге), детям, в т.ч. опекаемым) весь спектр санитарно-эпидемиологических услуг оказывается со скидкой 99% от тарифа в соответствии с Положением о скидках на санитарно-эпидемиологические услуги, оказываемые в установленном порядке государственным учреждением «Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии». Лекарственные средства, изделия медицинского назначения и другие материалы, используемые в процессе оказания услуги, оплачиваются дополнительно по полной стоимости.

РАЗДЕЛ VI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЛЬЁМ.

63. Наниматель и профком обязуются:

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

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

в соответствии с п. 26 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 22.06.2011 № 821 «О некоторых вопросах распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, возмещения затраченных государством средств на их подготовку и целевой подготовки специалистов, рабочих, служащих» выделять денежную помощь и выделять денежные средства для частичной компенсации расходов за наем жилья выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, а также врачам-интернам.

РАЗДЕЛ VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

64. Наниматель обязуется:

обеспечить права и гарантии работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь «Об охране труда», другими нормативными правовыми актами, и закрепление их в трудовых договорах (контрактах);

обеспечивать функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) организации и своевременно совершенствовать СУОТ на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда;

обеспечивать эффективную деятельность специалистов по охране труда в соответствии с Положением «О службе охраны труда государственного учреждения «Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии»;

обеспечить участие уполномоченного представителя профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

немедленно информировать вышестоящие органы и профсоюз о групповых, несчастных случаях, относящихся к числу тяжёлых и со смертельным исходом.

обеспечивать в необходимом объеме финансирование мероприятий, направляемых на:

выполнение плана мероприятий по охране труда, разрабатываемого ежегодно с участием профсоюза;

профилактику производственного травматизма, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытовое обеспечение работников организации;

оборудование и оснащения кабинетов, уголков, стендов охраны труда, приобретение наглядной агитации по охране труда и безопасности дорожного движения, создание автоматизированных рабочих мест специалистов по охране труда, приобретение программного обеспечения для проведения обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда;

проводить за счет средств учреждения обучение, повышение квалификации и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителей, специалистов и рабочих;

предоставлять компенсации по условиям труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с перечнями профессий рабочих и должностей служащих, дающих право на:

дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 4);

сокращенную продолжительность рабочего времени (Приложение 3).

проводить специальное расследование несчастных случаев: групповых, со смертельным исходом, приведших к тяжелым производственным травмам с обязательным участием технической инспекции труда профсоюза;

осуществлять выплату из средств нанимателя семье погибшего на производстве по вине нанимателя работника, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10-ти годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, при наличии внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами;

осуществлять выплату из средств нанимателя работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя – единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый

процент утраты трудоспособности, при наличии внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами;

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 (пункт 9.4 Тарифного соглашения);

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;

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

признавать право работников на отказ от выполнения порученной работы, если условия 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 (пункт 9.5 Тарифного соглашения);

обеспечивать своевременный перевод женщин, имеющих справку 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 (пункт 11.10 Тарифного соглашения);

регулярно рассматривать на совместных с профсоюзным комитетом заседаниях вопросы планирования и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, анализ соответствия фактической работы по охране труда, применяемым законодательным требованиям и СУОТ;

оказывать содействие первичной профсоюзной организации в обучении общественных инспекторов по охране труда;

предоставлять общественным инспекторам по охране труда и представителям первичных профсоюзных организаций (в соответствии с согласованным сторонами календарным планом осуществления общественного

контроля) не менее 2 часов в неделю для осуществления ими общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, о профсоюзах, выполнением коллективного договора (соглашения), участия в работе коллегиальных органов, комиссий, а также освобождать их от работы на время обучения и повышения квалификации с сохранением за эти периоды среднего заработка;

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

обеспечивать благоприятные для здоровья работников условия труда, быта и отдыха при эксплуатации зданий, сооружений и оборудования учреждения, создание благоприятных гигиенических условий (микроклиматических, освещения и др.);

разрабатывать и проводить комплексные организационные, инженерно-технические, гигиенические и противоэпидемические мероприятия, направленные на оздоровление условий труда, быта и отдыха работающих;

создавать необходимые условия для организации питания работников учреждения, в том числе путем:

оборудованию комнат приема пищи и организации горячего питания;

обеспечения, работающих доброкачественной питьевой водой в количествах, достаточных для удовлетворения физиологических потребностей;

обеспечивать санитарно-бытовые помещения для работников организации жидким рН-нейтральным мылом, антисептиками и средствами для ухода за кожей рук;

предоставлять работникам средства индивидуальной защиты сверх установленных норм;

своевременно подготовить здания, помещения, и территорию учреждения к работе в осенне-зимних условиях, обеспечив тем самым снижение трудопотерь по временной нетрудоспособности;

обеспечивать проведение мероприятий по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», укрепление производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, обеспечение безопасности производственной деятельности, в том числе:

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

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

65. Наниматель обеспечивает с участием профсоюзного комитета планирование и реализацию мероприятий по:

своевременному прохождению предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров;

проведению (при необходимости) предсменного (перед началом работы,

смены) медицинского осмотра либо освидетельствования на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения работающих, занятых на работах с повышенной опасностью;

обеспечению работников в соответствии с установленными нормами и с учетом фактического состояния условий труда средствами индивидуальной и коллективной защиты, соответствующими требованиям нормативных правовых актов Республики Беларусь, контролю правильного использования средств индивидуальной и коллективной защиты;

обеспечению работников в соответствии с установленными нормами санитарной одежды, организации учета выдачи работникам санитарной одежды;

контролю за соответствием поступающей для работников спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты стандартам, техническим условиям и другой нормативно-технической документации с оформлением, при необходимости, актов и претензий поставщикам, изготовителям;

своевременному проведению аттестации рабочих мест по условиям труда, в том числе на вновь созданных рабочих местах, предоставлению в полном объеме компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь;

снижению количества рабочих мест с вредными условиями труда, приведению условий труда в соответствие с требованиями законодательства о труде и об охране труда, разработке и реализации плана мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах, где по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда и (или) комплексной гигиенической оценки условий труда выявлены несоответствия рабочих мест санитарным нормам и правилам, гигиеническим нормативам;

проведению анализа заболеваемости работников здравоохранения с временной и стойкой утратой трудоспособности с последующей разработкой мероприятий по профилактике и снижению заболеваемости;

проведению в рамках Дней охраны труда, месячников по охране труда и иных мероприятий систематического информирования работников о состоянии охраны труда на рабочих местах, существующих рисках для их здоровья, полагающихся средствах индивидуальной защиты и компенсациях по условиям труда, состоянии производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь;

своевременному расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, разработке и реализации мер по их профилактике и предупреждению;

участию организации в республиканском смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда в государственных организациях системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь;

проведению среди работников разъяснительной работы, направленной

на формирование ответственной позиции работников в части соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и здоровью, а также безопасности и здоровью коллег по работе.

66. Профком обязуется:

отстаивать права работников на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, санитарным нормам, правилам и гигиеническим нормативам;

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

оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, представлять их интересы в органах государственного управления, суде;

осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, выполнением коллективного договора в структурных подразделениях, обеспечивать реализацию общественными инспекторами по охране труда основных задач и функций, определенных «Положением об общественном инспекторе по охране труда»;

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

проводить смотры-конкурсы на лучшую организацию общественного контроля по охране труда в структурных подразделениях организации с последующим моральным и материальным поощрением победителей;

принимать участие в организации и проведении совместно с нанимателем смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда в организации;

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

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

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

периодически с участием представителя нанимателя рассматривать на своих заседаниях вопросы, касающиеся состояния условий труда, соблюдения требований охраны труда и совместных действий по их обеспечению;

принимать участие в работе комиссии по назначению пособий по временной нетрудоспособности, расследовании обстоятельств травм в быту, рассмотрении вопросов оказания материальной помощи;

проводить для работающих семинары, лекции, консультации по вопросам охраны труда, соблюдения трудовой и производственной дисциплины с привлечением специалистов по охране труда, правовых (главных правовых) и технических (главных технических) инспекторов труда Белорусского профсоюза работников здравоохранения,

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

РАЗДЕЛ VIII. МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОЗДОРОВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ

67. Наниматель обязуется:

систематически анализировать заболеваемость работников с временной и стойкой утратой трудоспособности.

68. Совместно с Профкомом:

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

обеспечивать оздоровление работников, получивших профессиональное заболевание;

организацию оздоровления производить в соответствии с заключением лечащих врачей, в первую очередь занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда.

обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

оказывать материальную помощь работникам, приобретающим путевки в санатории УП «Бедпрофсоюзкурорт» в соответствии с абзацем 2 пункта 1.5 Положения «О направлении и порядке использования средств от приносящей доходы деятельности, остающейся в распоряжении государственного учреждения «Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии».

РАЗДЕЛ IX. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

69. В области социальной защиты молодежи Наниматель и Профком считают необходимым принятие мер по оказанию материальной помощи для частичной компенсации расходов за наем жилья выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным на работу вне постоянного места жительства и необеспеченным нанимателем жилыми помещениями, а также врачам-интернам в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу (далее – молодой специалист).

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

70.1. предоставлять первое рабочее место выпускникам государственных учреждений образования, осуществляющих подготовку специалистов с высшим или средним специальным медицинским, фармацевтическим образованием, распределенных (направленных), перераспределенных на работу в соответствии с полученной специальностью, профессией и квалификацией, а также военнослужащих срочной службы, уволенных из Вооруженных сил Республики Беларусь (призванных в армию после окончания учреждений образования) и не имевших на момент призыва рабочего места, в соответствии с законодательством Республики Беларусь с учетом потребности организаций системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь в специалистах соответствующего профиля;

70.2. обеспечить молодого специалиста работой по специальности, не переводить молодого специалиста на работу, не связанную с полученной специальностью и квалификацией;

70.3. закрепить за молодым специалистом наставника, оказать материальное поощрение наставнику. Выплата единовременного денежного вознаграждения, в соответствии с Положением о наставничестве в государственном учреждении «Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии», осуществляется наставникам, на основании пункта 1.11 Положения о направлении и порядке использования средств от приносящей доходы деятельности, остающихся в распоряжении государственного учреждения «Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии».

71. В целях закрепления молодых специалистов, в учреждении принимаются следующие мероприятия:

при приеме на работу молодому специалисту производится единовременная выплата в размере 0,3 оклада.

72. В отношении молодых специалистов, имеющих первоочередное право на предоставление жилых помещений коммерческого использования коммунального жилищного фонда, направляются индивидуальные ходатайства в Мозырский райисполком о первоочередном выделении жилых помещений коммерческого использования коммунального жилищного фонда в соответствии с действующим законодательством, регулирующим вопросы жилищных отношений.

73. При предоставлении молодому специалисту, жилых помещений, учреждение обязуется производить компенсацию, при наличии договора найма жилого помещения (договора аренды) и на основании ходатайства комиссии по жилищно-бытовой работе Профкома:

платы за пользование жилым помещением государственного жилищного фонда в полном объеме;

платы за пользование жилым помещением частного жилищного фонда в размере 2 базовых величин.

74. Компенсация платы за пользование жилым помещением производится в течение следующего периода:

для молодых специалистов – в течение срока обязательной работы.

75. В целях организации профессионального становления и воспитания молодых специалистов в учреждении создана система наставничества.

Порядок функционирования системы, а также взаимоотношения работников, принимающих участие в ее реализации, и молодых специалистов, определены и регулируются Положением о наставничестве в государственном учреждении «Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии».

76. Выплаты и компенсации, предусмотренные в настоящем разделе, производятся за счет внебюджетных средств в части суммы превышения доходов над расходами, остающимися в распоряжении учреждения, при условии отсутствия просроченной кредиторской задолженности учреждения.

77. С целью закрепления на рабочих местах молодых специалистов с высшим медицинским образованием и средним специальным медицинским образованием обеспечить:

предоставление дополнительного поощрительного отпуска в размере от 3 до 5 календарных дней в соответствии с заключенным контрактом;

при заключении контракта устанавливать надбавку в максимально возможном размере, учитывая финансовые возможности учреждения.

78. Предоставлять в качестве минимальных льготы, предусмотренные ст. 212 ТК РБ, ст.ст. 214 – 216 ТК РБ, ст.ст. 219 – 220 ТК РБ, для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования.

79. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением законодательных норм:

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;

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

выделять средства из профсоюзного бюджета на решение проблем молодежи, поддержку молодежных инициатив, выполнение молодежных программ, развитие самодеятельного художественного творчества.

80. Наниматель и Профком обязуются:

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

развивать наставничество в работе с выпускниками, молодыми специалистами распределенными (направленными), перераспределенными на работу в организации системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь, проводить торжественные мероприятия «Посвящение в профессию» и др.;

поощрять молодых работников, успешно окончивших высшие и средние специальные учебные заведения;

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

РАЗДЕЛ X. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА БЫВШИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

81. Для решения социальных проблем бывших работников учреждения, Сторонами предусмотрено:

81.1. оказывать единовременную материальную помощь бывшим работникам учреждения являющимися ветеранами Великой Отечественной войны и лицам, к ним приравненным за счет внебюджетных средств в части суммы превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения, с условием отсутствия просроченной кредиторской задолженности учреждения, при рассмотрении комиссионно с участием представителя профсоюзного комитета:

ко Дню Победы и ко Дню Независимости Республики Беларусь в размере до 3-х базовых величин, установленных в Республике Беларусь на момент выплаты.

81.2. оказывать материальную помощь не более 1 раза в год в размере до 3-х базовых величин, установленных в Республике Беларусь на момент выплаты, за счет внебюджетных средств в части суммы превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения, с условием отсутствия просроченной кредиторской задолженности учреждения, при рассмотрении комиссионно с участием представителя профсоюзного комитета ветеранам труда учреждения (для мужчин 30 лет, для женщин 25 лет непрерывного стажа в учреждении, и достигшие общеустановленного пенсионного возраста):

81.3. тяжелобольным, с соответствующим заключением медицинского учреждения;

81.4. одиноким, не имеющим близких родственников.

82. Выделять денежные средства для поздравления бывших работников государственного учреждения «Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии», ветеранов труда учреждения (для мужчин 30 лет, для женщин 25 лет непрерывного стажа в учреждении и достигшие общеустановленного пенсионного возраста) при прерывании стажа работы в учреждении не более 3-х лет (60, 70, 80, 90, 100 лет) за счет внебюджетных средств в части суммы

превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения, с условием отсутствия просроченной кредиторской задолженности учреждения, при рассмотрении комиссионно с участием представителя профсоюзного комитета в размере до 3-х базовых величин, установленных в Республике Беларусь на момент выплаты.

83. Оказывать материальную помощь за счет внебюджетных средств в части суммы превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения, с условием отсутствия просроченной кредиторской задолженности учреждения, при рассмотрении комиссионно с участием представителя профсоюзного комитета на погребение бывших работников учреждения, которые проработали не менее 25 лет в учреждении в размере до 3-х базовых величин, установленных в Республике Беларусь на момент выплаты.

РАЗДЕЛ XI. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И ОБЩЕСТВЕННО-СОЦИАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

84. Наниматель обязуется:

84.1. отчислять денежные средства в размере не менее 0,15 процента от суммы внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении государственного учреждения ежемесячно, а в случае необходимости выделять дополнительно денежные средства с внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении государственного учреждения для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной культуры и на иные социально значимые цели, спортивных и оздоровительных занятий.

84.2. предоставлять в пользование помещения для занятий коллективов художественной самодеятельности, любительских объединений и клубов по интересам, спортивных секций и кружков.

84.3. предоставить автотранспорт для выездов участников художественной самодеятельности, спортсменов, охотников, рыболовов, туристических и других досуговых поездок согласно разработанным и утвержденным администрацией и Профкомом планам, для участия в мероприятиях (митинги, шествия, концерты, награждения, съезды и прочее), а также для поздравления бывших работников учреждения (ветеранов учреждения, памятные даты, награждение, чествование) и при необходимости для проведения траурных мероприятий.

84.4. осуществлять направление работников организаций системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь для участия в спортивно-массовых мероприятиях в соответствии с Положением о порядке проведения на территории Республики Беларусь спортивно-массовых мероприятий, формирования состава участников спортивно-массовых

мероприятий, их направления на спортивно-массовые мероприятия и материального обеспечения, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.09.2014 № 903, с предоставлением гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством о гарантиях и компенсациях при командировании работников, в т.ч. с сохранением среднего заработка.

84.5. обеспечивать участников спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, спортивной формой и спортивным инвентарем.

84.6. освобождать работников от работы для выполнения общественных обязанностей, проведения мероприятий, для участия в мероприятиях (митинги, шествия, концерты, награждения, съезды и прочее) с сохранением заработной платы.

85. Профком осуществляет контроль за выделением администрацией и использованием по назначению средств на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, на содержание спортивных сооружений.

86. Наниматель и Профком создают условия и выделяют необходимые средства для организации и проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной, социально-общественной деятельности.

87. Применять нормы морального и материального поощрения работников, ведущих здоровый образ жизни, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях.

РАЗДЕЛ XII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

79. Наниматель обязуется:

соблюдать права профсоюзов в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», содействовать их деятельности, предоставлять в установленном порядке в безвозмездное пользование первичной профсоюзной организации необходимые для осуществления их деятельности помещения, оборудование, транспортные средства, средства связи, а также создавать иные необходимые для деятельности условия в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

обеспечивать организацию безналичной системы удержания из заработной платы работников (членов профсоюза) по их письменному заявлению профсоюзных взносов и перечислять их на счет Профкома и вышестоящего профоргана, одновременно с выплатой заработной платы в соответствии с нормами Устава Белорусского профсоюза работников здравоохранения и постановления Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282;

предоставлять профкому информацию, необходимую для реализации его полномочий по защите трудовых прав и социально-экономических

интересов работников;

расторжение (прекращение) трудового договора, прекращение (в том числе не продление) контракта по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника), а также наложение дисциплинарных взысканий, лишение премий, изменение существенных условий труда с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, осуществлять только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа и общественными инспекторами по охране труда, уполномоченными представителями профсоюза на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, - с согласия профсоюзного органа, в котором они состоят на профсоюзном учете. При переводе таких работников на контрактную форму найма контракт с ними заключать на срок их полномочий в профсоюзном органе;

предоставлять возможность (время) не освобожденным от основной работы членам профсоюзных органов, общественным инспекторам по охране труда, представителям - членам профсоюза, участвовать в работе этих органов, выполнять общественные обязанности в интересах коллектива, принимать участие в обучающих семинарах для профсоюзных кадров и актива, а также в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, других мероприятий, проводимых профсоюзом, с сохранением среднего заработка;

предоставлять, при прочих равных условиях, преимущественное право в оставлении на работе при сокращении численности или штата работникам, избранным в состав профсоюзных органов;

членам профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, предоставлять свободное от работы время с сохранением среднего заработка на период их краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на профсоюзных съездах, конференциях, пленумах;

не допускать увольнения работника в течение 2-х лет после окончания его выборных полномочий, за исключением случаев ликвидации организации или совершения им виновных действий;

рассматривать предложения Профкома по привлечению к ответственности должностных лиц, виновных в невыполнении положений настоящего коллективного договора, и информировать трудовой коллектив и профсоюзный комитет о принятых мерах.

РАЗДЕЛ XIII ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, НАПРАВЛЯЕМЫМ НА РАБОТУ ИЗ ДРУГОГО НАСЕЛЕННОГО ПУНКТА

89. В целях закрепления работников при назначении на должность в случае их переезда из другого населенного пункта при условии, что из числа работников в данном населенном пункте для занятия вакансии нет равноценной замены (далее – иногородний специалист), в учреждении принимаются следующие мероприятия:

89.1. в отношении иногородних специалистов, имеющих первоочередное право на предоставление жилых помещений коммерческого использования коммунального жилищного фонда, направляются индивидуальные ходатайства в Мозырский райисполком о первоочередном выделении жилых помещений коммерческого использования коммунального жилищного фонда в соответствии с действующим законодательством, регулирующим вопросы жилищных отношений.

Индивидуальные ходатайства учреждением направляются в отношении иногородних специалистов, соответствующих следующим критериям:

- имеющих высшее образование;
- имеющих стаж работы в учреждениях системы государственного санитарного надзора не менее 10 лет, из них на должности заведующего отделением, отделом, лабораторией, иным структурным подразделением – не менее 3 лет;
- имеющих первую или высшую квалификационную категорию.

89.2. при предоставлении иногороднему специалисту, в отношении которых учреждением либо вышестоящей организацией направлялось индивидуальное ходатайство в Мозырский райисполком, жилых помещений коммерческого использования коммунального жилищного фонда учреждение обязуется производить компенсацию в полном объеме платы за пользование жилым помещением.

90. Данная выплата производится на основании заявления иногороднего специалиста, направленного руководителю учреждения, с приложением договора найма жилого помещения (договора аренды).

Компенсация платы за пользование жилым помещением в случаях производится в течение всего периода трудовых отношений.

91. При проживании иногороднего специалиста в общежитии либо в жилых помещениях частного жилищного фонда на основании договора найма жилого помещения частного жилищного фонда учреждение обязуется производить частичную компенсацию платы за пользование жилым помещением на основании ходатайства комиссии по жилищно-бытовой работе профсоюзного комитета.

92. На основании направляемого заявления иногороднего специалиста, не чаще 1 раза в 6 месяцев, жилищно-бытовая комиссия изучает необходимые документы, значимые обстоятельства и направляет руководителю учреждения ходатайство о компенсационных выплатах, предусмотренных в пункте 82 в следующем размере:

- одиноким сотрудникам – до 5 базовых величин включительно;
- семейным в зависимости от состава семьи – до 15 базовых величин включительно.

93. Выплаты и компенсации, предусмотренные в настоящем разделе, производятся за счет внебюджетных средств в части суммы превышения доходов над расходами, остающимися в распоряжении учреждения, при условии отсутствия просроченной кредиторской задолженности учреждения.

РАЗДЕЛ XIV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

94. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профсоюзом, Нанимателем.

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

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

По итогам года рассматривать ход выполнения Договора на общем собрании (конференции) коллектива.

86. Наниматель:

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

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

обязуется в недельный срок рассматривать предложения Профсоюза об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать Профсоюзу мотивированный ответ в письменной форме, применять меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

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

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

привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

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

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

Приложение № 1
к коллективному договору 2022-2025

**Государственное учреждение
«Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии»**

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

I. Общие положения

1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК РБ), Типовыми правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 05.04.2000 № 46, Декретом Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее-Декрет № 5), иными актами законодательства о труде и регулируют трудовой распорядок у нанимателя, в том числе порядок приема и увольнения работников, основные обязанности сторон трудового договора (контракта), режим рабочего времени и времени отдыха, применяемые к работникам виды поощрений за труд и меры дисциплинарного взыскания

2. Настоящие правила направлены на создание условий, способствующих укреплению исполнительской и трудовой дисциплины, эффективному труду, рациональному использованию рабочего времени, улучшению качества работы.

3. В соответствии с Конституцией Республики Беларусь гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как на наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и учетом общественных потребностей, здоровых и безопасных условий труда.

4. Наниматель вправе требовать, а работники обязаны выполнять работу, обусловленную трудовым договором (контрактом), с подчинением внутреннему трудовому распорядку.

5. Утвержденные Правила внутреннего трудового распорядка обязательны как для работников, так и для нанимателя.

II. Порядок приема и увольнения работников

6. Прием на работу осуществляется по результатам проводимого нанимателем собеседования.

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

сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности.

8. С целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе трудовой договор по соглашению сторон может быть заключен с условием предварительного испытания. Условия предварительного испытания и его результаты определяются статьями 28, 29 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

ознакомить работника под подпись с его правами и обязанностями, изложенными в должностной (рабочей) инструкции;

с условиями и оплатой труда, предусмотренными в трудовом договоре (контракте);

ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и соглашениями, действующими в государственном учреждении «Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии»;

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

заключить трудовой договор (контракт) в письменной форме, оформить заключение трудового договора (контракта) приказом и объявить его работнику под подпись;

сформировать личное дело работника. Работник при этом обязан заполнить все документы, необходимые для формирования личного дела: личный листок по учету кадров, личную карточку и автобиографию. При изменении информации, указанной работником в документах, составляющих его личное дело, работник обязан своевременно (в течение 3 рабочих дней со дня, когда ему стало известно о таких изменениях) сообщать о вышеуказанных изменениях нанимателю.

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 трудового договора передается работнику, другой хранится у нанимателя.

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

Заключение, изменение условий и прекращение (досрочное расторжение) трудового договора (контракта) оформляется приказом нанимателя и объявляется работнику под подпись.

11. О приеме на работу, переводах на другую постоянную работу, увольнении наниматель вносит в соответствии с законодательством записи в трудовую книжку работника в случаях, когда ее заполнение обязательно.

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

III. Обязанности работника

12. Все работники обязаны:

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

12.2. соблюдать исполнительскую и трудовую дисциплину;

12.3. подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным правовым актам;

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

12.5. обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству выполняемых работ, оказываемых услуг;

12.6. соблюдать установленные нормативными правовыми актами (документами, инструкциями) требования по охране труда и безопасному ведению работ, пользоваться средствами индивидуальной защиты;

12.7. бережно относиться к имуществу нанимателя, рационально его использовать, принимать меры к предотвращению ущерба. В случае порчи имущества нанимателя работник несет материальную ответственность в соответствии с законодательством;

12.8. принимать меры к немедленному устранению причины и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (авария, простой и т.д.), и немедленно сообщить о случившемся нанимателю;

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

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

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

12.12. вести себя достойно на работе, соблюдать требования действующих законов, соблюдать правила медицинской этики и деонтологии;

12.13. систематически повышать свою деловую квалификацию и профессиональный уровень;

12.14. исполнять иные обязанности, вытекающие из законодательства, локальных нормативных актов и трудового договора (контракта);

12.15. круг функциональных обязанностей (видов работ), которые должен выполнять каждый работник по основной и (или) совмещаемой (занятой на условиях совместительства, расширенной зоны) должности, соответствующей квалификации, определяется должностными (рабочими) инструкциями, положениями, иными локальными правовыми актами, а также трудовым договором.

12.16. поддерживать опрятный внешний вид;

12.17. иметь выдержку, корректность и тактичность в поведении;

12.18. соблюдать культуру речи.

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

IV. Обязанности Нанимателя

13. Наниматель обязан:

13.1. рационально использовать труд работников;

обеспечивать надлежащие условия труда работников;

13.2. обеспечивать исполнительскую и трудовую дисциплину;

13.3. вести учет фактически отработанного работником времени;

13.4. выплачивать заработную плату в сроки и размерах, установленных законодательством, коллективным договором, соглашением или трудовым договором(контрактом);

13.5. 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;

13.6. принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников;

13.7. постоянно контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности;

13.8. своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве;

13.9. в случаях, предусмотренных законодательством и локальными нормативными актами, своевременно предоставлять гарантии и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска и др.);

13.10. соблюдать нормы по охране труда женщин, молодежи, инвалидов;

13.11. обеспечивать работников в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

13.12. своевременно оформлять изменения в трудовых обязанностях работника и знакомить его с ними под подпись, создавать условия для ознакомления работника с локальными правовыми актами, затрагивающими его права и обязанности;

13.13. обеспечивать профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку и стажировку работников в соответствии с законодательством;

13.14. обеспечивать соблюдение законодательства о труде, условий, установленных коллективным договором, другими локальными нормативными актами, трудовыми договорами;

13.15. создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь;

13.16. создавать работнику необходимые условия для соблюдения установленного режима коммерческой тайны;

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

13.18. 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;

13.19. оформлять изменения условий и прекращения трудового договора с работником приказом и объявлять его работнику под подпись;

13.20. отстранять работников от работы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь;

13.21. исполнять другие обязанности, вытекающие из законодательства, локальных правовых актов и трудовых договоров (контрактов).

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

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

V. Рабочее время и его использование

16. Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, коллективным договором, правилами внутреннего распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые (должностные) 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 и праздничные дни (часть первая статьи 147 Трудового кодекса Республики Беларусь)).

17. Установить, по согласованию с профкомом, в учреждении:

-работу по графику с сохранением пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями (продолжительность рабочей недели 40 часов);

-работу по графику шестидневной рабочей недели с одним выходным днем.

18. Время начала работы 08.00, время окончания работы 16.30.

Время для отдыха и питания с 13.00 до 13.30.

Время начала и окончания работы, в том числе время для отдыха и питания отдельных работников (индивидуальный режим рабочего времени), устанавливаются по заявлению работника приказом нанимателя и вносятся в график учета использования рабочего времени.

19. График учета использования рабочего времени утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзом. Установленный режим рабочего времени доводится до сведения работников не позднее одного месяца до введения его в действие (ч. 4, ч. 5 ст. 123 ТК РБ).

В случае производственной необходимости наниматель (ч. 2 ст. 33 ТК РБ) имеет право изменить последовательность чередования работников по сменам, предупредив об этом работника не позднее, чем за день до начала смены (ч. 6 ст. 123 ТК РБ).

Изменения в утвержденный и согласованный график учета использования рабочего времени вносятся с соблюдением процедур утверждения, согласования и уведомления.

При необходимости внесения изменений в график учета использования рабочего времени, уведомление работников производится непосредственным руководителем или кадровой службой по телефону, или посредством СМС, с внесением соответствующих изменений в график учета использования рабочего времени в ближайший рабочий день.

Учет рабочего времени ведется ответственным лицом в каждом структурном подразделении, назначенным приказом нанимателем, время прихода и ухода сотрудников отмечается в журнале учета рабочего времени.

20. Для учета, фактически отработанного и (или) неотработанного работником рабочего времени ведется табель учета использования рабочего времени в соответствии с «Положением о табельном учете рабочего времени в государственном учреждении «Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии».

21. По согласованию с профкомом для работников может применяться суммированный учет рабочего времени. Еженедельная продолжительность рабочего времени при суммированном учете может быть больше или меньше установленной нормы продолжительности рабочего времени в неделю. Сумма часов рабочего времени по графику работ (сменности) за учетный период не должна превышать нормы часов за этот период, рассчитанной в соответствии с со ст.ст. 112-117 ТК РБ. Учетным периодом при суммированном учете признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников норма продолжительности рабочего времени в неделю.

Учетный период определяется для категорий работников, которым установлен суммированный учет – квартал.

С 1 января 2023 года учетный период определяется для категорий работников, которым установлен суммированный учет – год.

22. Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем по согласованию с профсоюзом.

При составлении графика трудовых отпусков наниматель учитывает мнение работника о времени его ухода в отпуск, если это не препятствует нормальной деятельности учреждения 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 и доводится до сведения всех работников.

23. Для отдельных работников наниматель вправе установить ненормированный рабочий день с предоставлением дополнительного отпуска (приложение № 2).

24. Наниматель вправе в установленном законодательством порядке установить режим гибкого рабочего времени по согласованию с профсоюзом.

VI. Поощрения за успехи в работе

25. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в соревновании, повышение производительности труда, лучшие показатели в профилактической работе по обслуживанию населения, выполнение принятой модели конечных результатов отделов, учреждения в целом, продолжительную и безупречную работу, новаторства в труде применяются следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

Поощрения объявляются приказом нанимателя и доводятся до сведения работников.

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

За Благодарность, объявленную Министром здравоохранения Республики Беларусь, работнику выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 7 базовых величин.

Занесение на Доску Почета по итогам смотра-конкурса в соответствии с Положением о Доске Почета государственного учреждения «Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии.

26. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь путевки в санатории и дома отдыха, льготы в улучшении жилищных условий, преимущества при продвижении по работе.

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

VII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

28. За совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев;

увольнение.

Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. При выборе меры дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве.

29. Увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях:

неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание (пункт 6 статьи 42 ТК);

однократного грубого нарушения работником 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 (абзац 2 пункта 7 статьи 42 ТК);

отсутствия на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста, препятствующего исполнению трудовых обязанностей (абзац 3 пункта 7 статьи 42 ТК);

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 (абзац 4 пункта 7 статьи 42 ТК);

совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания (абзац 5 пункта 7 статьи 42 ТК);

нарушения производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь (абзац 6 пункта 7 статьи 42 ТК);

принуждения работников к участию в забастовке, создания другим работникам препятствий для выполнения их трудовых обязанностей, призыва работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин (абзац 7 пункта 7 статьи 42 ТК);

участия работника в незаконной забастовке, а также при иных формах отказа работника от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин (абзац 8 пункта 7 статьи 42 ТК);

нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников (абзац 9 пункта 7 статьи 42 ТК);

причинения работником в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда (пункт 8 статьи 42 ТК);

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 (пункт 9 статьи 42 ТК);

незаконного привлечения к ответственности граждан и юридических лиц (пункт 10 статьи 42 ТК);

неоднократного (два и более раза в течение шести месяцев) представления в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений (пункт 11 статьи 42 ТК);

однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем 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 (пункт 1 части 1 статьи 47 ТК);

нарушения руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий (подпункт 1-2 пункта 1 части 1 статьи 47 ТК);

совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя (пункт 2 части 1 статьи 47 ТК);

направления работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий (пункт 4 части 1 статьи 47 ТК);

неподписания работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией (пункт 5 части 1 статьи 47 ТК);

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 (пункт 5-1 части 1 статьи 47 ТК);

неподписания работником, которому для исполнения своих трудовых обязанностей необходим доступ к коммерческой тайне, обязательства о неразглашении коммерческой тайны либо разглашения коммерческой тайны работником, имеющим к ней доступ (пункт 6 части 1 статьи 47 ТК);

неисполнения, ненадлежащего или несвоевременного исполнения должностным лицом, выраженного в установленной законодательством форме требования должностного лица, осуществляющего государственный контроль (надзор), предписания органа государственной безопасности,

представления органа государственной охраны либо неприятия мер по устранению указанных в них нарушений (пункт 9 части 1 статьи 47 ТК);

нарушения работником порядка сбора, систематизации, хранения, изменения, использования, обезличивания, блокирования, распространения, предоставления, удаления персональных данных (пункт 10 части 1 статьи 47 ТК).

30. За прогул без уважительной причины наниматель вправе, а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь обязан уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула. При этом продолжительность трудового отпуска не может быть меньше двадцати четырех календарных дней.

31. До применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника.

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

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

32. 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.

33. 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.

34. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом.

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 правовыми актами.

35. Дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 3 части первой статьи 198 Трудового кодекса Республики Беларусь, применяется с месяца, следующего за месяцем издания приказа (распоряжения,

постановления, решения, протокола) о дисциплинарном взыскании.

Приказ о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в пятидневный срок со дня издания, 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.

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 присутствовавших при этом свидетелей

36. 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 руководителем, применившим взыскание, досрочно до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюза, а также по просьбе работника.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом.

37. Об опоздании или неявке на работу работник обязан уведомить нанимателя (непосредственного руководителя).

38. На каждый случай нетрудоспособности работника должен быть оформлен листок временной нетрудоспособности. В первый рабочий день после болезни работник передает листок временной нетрудоспособности нанимателю (непосредственного руководителя).

39. Преждевременный уход с работы (уход с работы до окончания рабочего дня) должен быть обязательно согласован работником с нанимателем (непосредственным руководителем).

40. Перед уходом в отпуск работник должен передать все текущие дела замещающему его сотруднику либо нанимателю.

Приложение № 2
к коллективному договору 2022-2025

**Государственное учреждение
«Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии»**

**Перечень
должностей работников государственного учреждения
«Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии»,
которым предоставляется дополнительный отпуск
за ненормированный рабочий день***

№ п/п	Должность	Количество календарных дней
1	главный врач	7
2	заместитель главного врача	5
3	главный бухгалтер	4
4	врач-лаборант (заведующий отделом)	4
5	врач-гигиенист (заведующий отделом)	4
6	врач-эпидемиолог (заведующий отделом)	4
7	врач по медицинской профилактике (заведующий отделом)	4

*При назначении в установленном порядке.

Приложение № 3
к коллективному договору 2022-2025

**Государственное учреждение
«Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии»**

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям

Мозырского зонального ЦГЭ

на которых работающим по результатам аттестации подтверждены вредные и (или) опасные условия труда, соответствующие требованиям списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени

№ п/п	Код профессии рабочих, должности служащего согласно ОКПД	Наименование профессии рабочих, должности служащего	Наименование структурного подразделения	Раздел, глава и пункт списка	Класс условий труда	Продолжительность сокращенной рабочей недели (в часах)
1	2	3	4	5	6	7
1	2263-003	врач-лаборант	Лабораторный отдел, Микробиологическая лаборатория	Глава 22, пункт 331	3.2	35
2	2263-003	врач-лаборант (заведующий лабораторией)	Лабораторный отдел, Микробиологическая лаборатория	Глава 22, пункт 331	3.2	35
3	3212-002	фельдшер-лаборант	Лабораторный отдел, Микробиологическая лаборатория	Глава 22, пункт 336	3.2	35
4	3212-003	Фельдшер-лаборант	Лабораторный отдел, Микробиологическая лаборатория	Глава 22, пункт 343	3.2	35
5	3257-010	Инструктор-дезинфектор	Отдел эпидемиологии,	Глава 32, пункт 446	3.1	35
6	3257-012	Медицинский дезинфектор	Отдел эпидемиологии,	Глава 34, пункт 457	3.1	35
7	3212-002	фельдшер-лаборант	Отдел эпидемиологии, Отделение дезинфекции, дезинсекции и дератизации	Глава 32, пункт 440	3.1	35
8	3257-012	Медицинский дезинфектор	Отдел эпидемиологии, Отделение дезинфекции, дезинсекции и дератизации	Глава 34, пункт 457	3.2	35
9	3257-010	Инструктор-дезинфектор	Отдел эпидемиологии, Отделение дезинфекции, дезинсекции и дератизации	Глава 32, пункт 446	3.1	35

Приложение № 4
к коллективному договору 2022-2025

**Государственное учреждение
«Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии»**

**ПЕРЕЧЕНЬ
рабочих мест по профессиям и должностям
Мозырского зонального ЦГЭ
на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на
дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда**

№ п/п	Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД	Код выпуска ЕТКС, ЕКСД	Наименование структурного подразделения	Класс условий труда	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	2	3	4	5	6
1	3212-002 – фельдшер-лаборант	25	Лабораторный отдел, Микробиологическая лаборатория	3.2	7
2	3212-003 - Фельдшер-лаборант	25	Лабораторный отдел, Микробиологическая лаборатория	3.2	7
3	2263-003 - врач-лаборант	25	Лабораторный отдел, Микробиологическая лаборатория	3.2	7
4	2263-003 - Врач-лаборант (заведующий лабораторией)	25	Лабораторный отдел, Микробиологическая лаборатория	3.2	7
5	3257-012 - Медицинский дезинфектор	25	Отдел эпидемиологии,	3.1	4
6	3257-010 - Инструктор-дезинфектор		Отдел эпидемиологии,	3.1	4
7	2263-005 - Помощник врача-эпидемиолога	25	Отдел эпидемиологии,	3.1	4
8	3212-002 - фельдшер-лаборант	25	Отдел эпидемиологии, Отделение дезинфекции, дезинсекции и дератизации	3.1	4
9	3257-010 - Инструктор-дезинфектор	25	Отдел эпидемиологии, Отделение дезинфекции, дезинсекции и дератизации	3.1	4
10	3257-012 - Медицинский дезинфектор	25	Отдел эпидемиологии, Отделение дезинфекции, дезинсекции и дератизации	3.2	7

Приложение № 5
к коллективному договору 2022-2025

**Государственное учреждение
«Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии»**

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного учреждения
«Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящим Положением, разработанным в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» устанавливается, что оплата труда работников государственного учреждения «Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии» производится на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку и 18-разрядную тарифную сетку.

2. Тарифные разряды, коэффициенты тарифных разрядов по должностям, устанавливаются согласно тарифной сетке (приложение 1 к постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2019 № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 № 52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельности»).

3. Постановлением от 03.04.2019 № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» определено, что оклады работников бюджетных организаций определяются путем умножения базовой ставки (210,00 руб. на момент регистрации коллективного договора) на коэффициенты тарифных разрядов тарифной сетки.

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

5. Условия оплаты труда, установленные законодательством для работников бюджетных организаций, применяются в отношении всех работников учреждения, независимо от источника их финансирования.

6. Наниматель обязан обеспечивать оплату труда работникам не ниже минимальной заработной платы путем установления базовой доплаты. Расчет базовой доплаты осуществлять в соответствии постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 № 52 «Об

оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельности».

2.СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

7. Устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

7.1. надбавка за стаж работы в бюджетных организациях (пункт 2 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций») от базовой ставки в следующих размерах:

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

7.2. надбавка за специфику работы медицинским работникам в следующих размерах от оклада (постановление 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» (в ред. постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 25.02.2021 № 15):

Характеристика	Размер надбавки, % от оклада	Основание
не имеющим квалификационной категории	5	п. 4.1.
имеющим вторую квалификационную категорию	15	п. 4.1.
имеющим первую квалификационную категорию	20	п. 4.1.
имеющим высшую квалификационную категорию	30	п. 4.1.
врачам-интернам	25	п. 4.6.

7.3. надбавка молодым специалистам, молодым рабочим (служащим) (постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций» в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 22.06.2022 № 58):

Характеристика	Размер надбавки, % от оклада	Основание
выпускникам, получившим высшее, среднее специальное, профессионально-техническое образование (за исключением строки третьей настоящей таблицы), место работы которым предоставлено путем распределения (перераспределения), направления (последующего направления) на работу в бюджетные организации	20	п. 3

Характеристика	Размер надбавки, % от оклада	Основание
выпускникам, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающим по направлению (последующему направлению), распределению (перераспределению) учреждений образования (после прохождения интернатуры) в бюджетных организациях	30	п. 3
выпускникам, получившим высшее образование, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи	50	п. 3

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

7.4. надбавка за особенности профессиональной деятельности (постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций»):

Характеристика	Размер надбавки, % от оклада	Основание
водителям специальных легковых автомобилей, функциональным назначением которых являются обеспечение оказания медицинской, в том числе скорой медицинской помощи и проведение санитарно-противоэпидемических мероприятий	20	п. 4
работникам с высшим немедицинским образованием (психологам, биологам, энтомологам, физикам, химикам, физиологам, инструкторам-методистам физической реабилитации, инструкторам-методистам по эрготерапии), участвующих в оказании медицинской помощи и занимающих должности в организациях здравоохранения, медицинских научных организациях, осуществляющих медицинскую деятельность	50	п. 4

7.5. надбавка за работу в сфере здравоохранения (постановление 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» в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 22.06.2022 № 57) медицинским работникам:

Характеристика	Размер надбавки, % от оклада	Основание
врачам-специалистам	85	п. 5 ^{1.7}
медицинским работникам со средним медицинским образованием	35	

Надбавка за работу в сфере здравоохранения распространяется на всех медицинских работников (включая руководителей и врачей-интернов), должности которых предусмотрены Номенклатурой должностей служащих медицинских, фармацевтических работников, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения от 27.05.2021 № 61.

Данная надбавка устанавливается как по основной должности медицинского работника, так и по должности, занимаемой на условиях совместительства, а также при работе сверх установленной продолжительности рабочего времени.

7.6. надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается работникам учреждения в дифференцированных размерах в зависимости от уровня сложности, напряженности и интенсивности труда работников, нагрузки, качества и объема выполняемых работ и максимальным размером не ограничивается. При определении размера надбавки учитывается уровень знаний и опыта, необходимый для осуществления должностных обязанностей, выполнение особо важных (срочных) работ, требующих высокого уровня подготовки, личный вклад в конечные результаты работы учреждения.

Для решения вопросов установления надбавки за сложность и напряжённость работы в учреждении создается постоянно действующая комиссия по материальному стимулированию работников с участием представителя профсоюзного комитета.

Заседание комиссии проводится ежемесячно с 28 по 3 число месяца, следующего за отчетным.

На заседание комиссии руководители структурных подразделений предоставляют докладные записки, отражающие работу специалистов структурного подразделения. Перечень работников, которым устанавливается надбавка за сложность и напряжённость работы, конкретный размер и порядок ее выплаты отражается в протоколе по результатам заседания комиссии, который является основанием для издания приказа руководителя учреждения.

7.7. надбавка руководителю за обеспечение показателей деятельности бюджетной организации в размере до 200 процентов оклада устанавливается органом, уполномоченным заключить с ним контракт (пункт 6 постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций»).

7.8. надбавка в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (в редакции Декрета Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г № 1 «Об

изменении Декрета Президента Республики Беларусь»), работникам, с которыми заключены контракты в размере не более 50 % оклада и не менее 10%.

Конкретный размер надбавки устанавливается руководителем при заключении контракта по соглашению сторон в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий (финансовый) календарный год.

3. КОМПЕНСИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

8. Устанавливаются следующие компенсирующие выплаты:

8.1. Доплата за реализацию организационно-распорядительной функции постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 № 52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельности»):

Характеристика	Размер доплаты, % от базовой ставки	Основание
врачам-специалистам, являющимся руководителями структурных подразделений с числом должностей врачей-специалистов		
до 2,75 включительно	20	п. 6.1
от 3 до 5,75 включительно	25	
от 3 до 5,75 включительно	30	
от 12 и свыше	35	
врачам-специалистам, являющимся руководителями врачей-интернов при численности		
до 4 человек включительно	45	п. 6.4
от 5 до 7 человек	85	
врачей-интернов от 8 до 10 человек	130	

8.2. Доплата за особый характер труда (постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций» (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 27.03.2020 № 23):

№ п/п	Наименование должности	Размер доплаты, % от базовой ставки	Основание
1	врач по медицинской профилактике (включая заведующего отделом)	20	п. 9.5
2	помощник врача-эпидемиолога	20	п. 9.5
3	инструктор-валеолог	20	п. 9.5

№ п/п	Наименование должности	Размер доплаты, % от базовой ставки	Основание
4	врач-гигиенист (включая заведующего отделом, заведующего отделением)	20	п. 9.5
5	помощник врача-гигиениста	20	п. 9.5
6	врач-эпидемиолог (включая заведующего отделом, заведующего отделением)	20	п. 9.5
7	врач-гигиенист	20	п. 9.5
8	помощник врача-эпидемиолога	20	п. 9.5
9	помощник энтомолога	20	п. 9.5
10	медицинский статистик	20	п. 9.5
11	инструктор-дезинфектор	20	п. 9.5
12	медицинский дезинфектор	20	п. 9.4
13	врач-лаборант (включая заведующего отделом, заведующего лабораторией)	20	п. 9.5
14	врач-лаборант микробиологической лаборатории	40	п. 9.3., п. 9.5
15	фельдшер-лаборант (лаборатории санитарно-химических и токсикологических методов испытаний, группы по отбору и приему образцов (проб), отдела эпидемиологии)	20	п. 9.5
16	фельдшер-лаборант (микробиологической лаборатории)	40	п. 9.3., п. 9.5
17	инженер (ведущий инженер) лабораторного отдела	20	п. 9.5
18	санитарка лабораторного отдела	20	п. 9.5
19	медицинская сестра микробиологической лаборатории	40	п. 9.3
20	медицинский регистратор со	20	п. 9.5
21	врач-интерн	20	п. 9.5
22	инженер группы радиологических испытаний, врач-лаборант группы радиологических испытаний	30	п. 9.2

8.3. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену, при сменном режиме работы (при продолжительности смены не более 12 часов) (инструкция о порядке установления тарифных разрядов по должностям (профессиям) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций к постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»):

№ п/п	Характеристика	Размер доплаты, % от часового оклада работника	Основание
1	работникам, занятым на работах в чрезвычайных ситуациях, а также медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь пациентам, нуждающимся в постоянном круглосуточном наблюдении	50	п. 13
2	иным работникам, не указанным в абзацах втором и третьем настоящего пункта	35	п. 13

8.4. Доплата за работу в сельской местности устанавливается руководителям и специалистам, место постоянной работы которых расположено в сельской местности, в размере 20% базовой ставки.

8.5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере до 100 % 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 руководителем учреждения (пункт 14 инструкции к постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»).

Приложение № 6
к коллективному договору 2022-2025

**Государственное учреждение
«Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии»**

**ПОЛОЖЕНИЕ
о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам
государственного учреждения «Мозырский зональный центр гигиены и
эпидемиологии»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с пунктом 3 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет размеры, порядок и условия выплаты премий работникам государственного учреждения.

2. Целью Положения является совершенствование системы премирования, усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности оказания санитарно-эпидемиологических услуг населению, их качества и доступности, проведении профилактических мероприятий, снижения уровня заболеваемости, достижении наилучших результатов в работе и высокого качества труда, с учетом выявления и использования имеющихся резервов.

3. На выплату премий направляются плановые средства в размере 20% от суммы окладов работников и неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.

Конкретные размеры премий, выплачиваемые работникам учреждения, с учетом объема и качества выполняемых работ, максимальными размерами не ограничиваются, но не менее 20 % от оклада, в случае отсутствия замечаний и дисциплинарных взысканий за ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, определенных должностной инструкцией и трудовым договором (контрактом) и других причин, характеризующих деятельность работников.

4. На дополнительное премирование работников направляются внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения.

5. Действие норм настоящего положения распространяется на работников структурных подразделений, содержащихся за счет бюджетных средств и за счет внебюджетных средств.

6. Премирование осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время, как по основной должности, так и по должности, занимаемой на условиях совместительства, за работу, выполняемую медицинскими работниками сверх установленной продолжительности рабочего времени по основной работе.

ГЛАВНЫЙ ВРАЧ

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА

2. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

7. Для решения вопросов премирования в учреждении создается постоянно действующая комиссия с участием представителя профсоюзного комитета (далее – Комиссия). Комиссия создается приказом главного врача.

8. Заседание комиссии проводится ежемесячно с 28 по 3 число месяца, следующего за отчетным.

9. Комиссия рассматривает и анализирует итоги и показатели работы, учитываемые при премировании, каждого структурного подразделения, дает оценку результатам деятельности работников и принимает решение об установлении (не установлении), с учетом наличия (отсутствия) дисциплинарных взысканий, размера ежемесячных премий.

10. Конкретные размеры премирования с учетом личного вклада работников определяются комиссией:

10.1. для работников, непосредственно подчиняющихся руководителю государственного учреждения (заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений), работников, не относящихся к структурным подразделениям, а также работников, руководитель структурного подразделения которых отсутствует – с учетом предложений руководителя государственного учреждения;

10.2. для остальных работников – с учетом предложений руководителей структурных подразделений.

11. Размер премии работнику устанавливается в процентах к окладу, сформированному в соответствии с действующими условиями оплаты труда в период, за который осуществляется премирование.

12. Результаты работы комиссии оформляются протоколом, который является основанием для издания приказа руководителя на премирование работников учреждения.

13. Месячный фонд премирования работников учреждения складывается из средств, предусмотренных по бюджетной смете на данный период (месяц), а также из суммы экономии фонда оплаты труда (ее части), образовавшейся за прошлый период (месяц). Размер суммы экономии фонда оплаты труда, направляемой на премирование, определяется комиссией по материальному стимулированию.

14. Экономия по фонду оплаты труда определяется как разница между ассигнованиями, предусмотренными по бюджетной смете на эти цели (а в случае внесения изменений в сметные назначения – уточненным планом) и фактическими расходами за соответствующий отчетный (с начала года) период.

15. Премирование работников учреждения по итогам работы за декабрь осуществляется в январе следующего года. При этом расходы на выплату заработной платы и премий производятся в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного по бюджетной смете учреждения на текущий год.

16. Премирование работников за счет внебюджетных средств производится аналогично премированию работников за счет бюджетных средств.

17. Депремирование работников осуществляется на основании приказов руководителя, либо других документов, подтверждающих невыполнение или не надлежащее выполнение работником своих должностных обязанностей.

Приложение № 7
к коллективному договору 2022-2025

**Государственное учреждение
«Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии»**

**ПОЛОЖЕНИЕ
о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи
работникам государственного учреждения «Мозырский зональный
центр гигиены и эпидемиологии»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с абзацем третьим пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет размеры, порядок и условия оказания материальной помощи.

2. Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников и оказывается в случае непредвиденных материальных затруднений и другими причинами, определенными настоящим Положением.

3. На оказание материальной помощи направляются средства, предусмотренные по бюджетной смете расходов и по смете доходов и расходов внебюджетных средств, в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

2. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

4. Для решения вопросов оказания материальной помощи в учреждении создается постоянно действующая комиссия с участием представителя профсоюзного комитета. Результаты работы комиссии оформляются протоколом, который является основанием для издания приказа главного врача.

5. Материальная помощь оказывается:

5.1. в связи с юбилейными датами дня рождения: 40, 50, 60, 70 лет (без письменного заявления работника и представления руководителя структурного подразделения), по письменному представлению профсоюзного комитета, в соответствии со стажем работы в учреждении более 10 лет – 3 базовые величины;

5.2. в связи со вступлением в брак впервые, рождением (усыновлением) ребенка на основании письменного заявления работника – 5 базовых величин;

5.3. в связи с праздничными днями (День защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь, День женщин) всем работникам учреждения в размере 1 базовой величины;

5.4. в связи с профессиональным праздником (День медицинского работника) всем работникам учреждения в размере 1 базовой величины;

5.5. при увольнении работника, достигшего общеустановленного пенсионного возраста или которому назначена пенсия по инвалидности, проработавшим в государственном учреждении свыше 5 лет (без письменного заявления работника и представления руководителя структурного подразделения), по письменному представлению профсоюзного комитета, в размере 5 базовых величин.

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

7. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, выплачивается в конце календарного года всем работникам учреждения в равных долях.

Приложение № 8
к коллективному договору 2022-2025

**Государственное учреждение
«Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии»**

**ПОЛОЖЕНИЕ
о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной
выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения
«Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с абзацем вторым пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

2. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется штатным работникам ежегодно, как правило, при уходе в трудовой отпуск (отпуск) из расчета – 1 оклад.

3. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется с учетом объема работы по основной должности и должности, занимаемой на условиях совместительства за счет средств, запланированных на эти цели по бюджетной смете расходов, смете доходов и расходов внебюджетных средств в зависимости от источника финансирования должностей.

**2. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ
НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ**

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

5. В случае, если единовременная выплата на оздоровление произведена работнику при предоставлении одной части трудового отпуска за соответствующий рабочий год, то при предоставлении оставшейся части (частей) трудового отпуска этого рабочего года единовременная выплата на оздоровление не производится.

6. В случае не предоставления трудового отпуска (отпуска) в текущем календарном году, или, если при предоставлении в текущем календарном году трудового отпуска или его части (частей) отпуска работнику не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то по письменному заявлению работника единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года. В этом

случае размер оклада работника определяется на дату письменного заявления работника.

7. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при предоставлении им трудового отпуска, в этом календарном году, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени.

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

9. Единовременная выплата на оздоровление производится на основании приказа главного врача по письменному заявлению работника.

10. Единовременная выплата на оздоровление главному врачу выплачивается на основании приказа Министерства здравоохранения Республики Беларусь.

Приложение № 9
к коллективному договору 2022-2025

**Государственное учреждение
«Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии»**

ПОЛОЖЕНИЕ

**о направлении и порядке использования средств от приносящей доходы
деятельности, остающихся в распоряжении государственного
учреждения «Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии»**

1. Внебюджетные средства в части суммы превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения, с условием отсутствия просроченной кредиторской задолженности, используются по следующим направлениям:

1.1. ежегодная выплата в размере 3 базовых величин по заявлению работников, имеющих на иждивении троих и более несовершеннолетних детей;

1.2. ежегодная выплата в размере 3 базовых величин по заявлению работников, имеющих на иждивении детей-инвалидов;

1.3. ежегодная выплата в размере 3 базовых величин по заявлению работников, являющихся одинокими матерями;

1.4. ежегодная выплата в размере 3 базовых величин по заявлению работников, являющихся малообеспеченными;

1.5. выплата в размере до 3 базовых величин включительно, на основании ходатайства комиссии по оздоровлению, для частичного удешевления путевок в детские оздоровительные лагеря.

Частичная компенсация стоимости путевок, на основании ходатайства комиссии по оздоровлению, в санатории и оздоровительные учреждения УП «Белпрофсоюзкурорт» и иные санаторно-курортные организации, находящиеся в собственности Республики Беларусь, членам профсоюза и их детям до 17 лет включительно – при наличии подтверждающих документов о внесенной сумме оплаты стоимости путевки в размере 2 базовых величин не чаще 1 раза в календарном году;

1.6. выплата в размере до 30 базовых величин, в случае смерти работника, одному из членов его семьи, на основании подтверждающей документации, по представлению профсоюзного комитета;

1.7. выплата для социальной поддержки работников связи с тяжелым материальным положением или в других случаях, требующих частичной компенсации расходов, на основании письменного заявления работника (при предоставлении подтверждающих документов) – в размере до 30 базовых величин включительно в зависимости от тяжести случая не чаще 1 раза в год по одному обстоятельству.

1.8. выплата в связи со смертью отца, матери, усыновителя, удочерителя, опекуна, супругов, детей, опекаемых на основании письменного заявления работника в размере 5 базовых величин;

1.9. выплата работникам учреждения, имеющим детей дошкольного и школьного возраста, для приобретения канцелярских принадлежностей и других вещей, необходимых для освоения образовательной программы в размере 1 базовой величины на каждого ребенка. Выплата производится по данному основанию не чаще 1 раза в календарный год на основании предоставленных документов, подтверждающих посещение детьми учреждения образования.

1.10. выплата денежного поощрения, лицу, представленному к награде, осуществляются на основании приказа руководителя учреждения:

1.10.1. Благодарность Президента Республики Беларусь – ценный подарок до 25 базовых величин;

1.10.2. Почетная грамота Администрации Президента Республики Беларусь – до 30 базовых величин;

1.10.3. Почетная грамота Совета Министров Республики Беларусь – до 20 базовых величин или ценный подарок на эту сумму;

1.10.4. Почетная грамота Национального собрания Республики Беларусь – до 20 базовых величин или ценный подарок на эту сумму;

1.10.5. Знак «Выдатнік аховы здароўя Рэспублікі Беларусь» - 10 базовых величин;

1.10.6. Почетная грамота Министерства здравоохранения Республики Беларусь – 10 базовых величин;

1.10.7. Благодарность Министра здравоохранения Республики Беларусь – 7 базовых величин;

1.10.8. Почетная грамота Гомельского областного исполнительного комитета - 10 базовых величин;

1.10.9. Благодарность Гомельского областного исполнительного комитета - 7 базовых величин;

1.10.10. Почетная грамота Гомельского областного Совета депутатов – 10 базовых величин.

1.11. выплата в соответствии с Положением о наставничестве в государственном учреждении «Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии», осуществляется наставникам в размере 25% базовой ставки. Выплата осуществляется по факту освоения профессии молодым работником (специалистом) за период обучения по результатам оценки индивидуального плана наставничества.

1.12. выплата общественным инспекторам по охране труда за активное участие в проведении периодического контроля за соблюдением законодательства об охране труда осуществляется в размере 1 базовой величины один раз в полугодие. Выплата производится по ходатайству профсоюзного комитета.

1.13. дополнительные единовременные поощрения работников,

активно участвующих в культурно-массовых, спортивных мероприятиях, ведущих здоровый образ жизни, по письменному представлению профсоюзного комитета;

1.14. дополнительное поощрение работников, по ходатайству государственных органов и организаций, за добросовестное, квалифицированное выполнение работ;

1.15. дополнительные единовременные поощрения работников (выплаты, подарки, сертификаты и др.):

1.15.1. к Новому году;

1.15.2. женщинам к Международному женскому дню, мужчинам ко Дню защитников Отечества;

1.15.3. к профессиональным праздникам (День медицинского работника, День образования санитарно-эпидемиологической службы);

1.15.4. на приобретение овощей и фруктов;

1.15.5. за развитие внебюджетной деятельности (в зависимости от объема валовой выручки от приносящей доходы деятельности);

1.15.6. выплаты в рамках исполнения Соглашения между главным управлением здравоохранения Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников здравоохранения на 2020 – 2023 годы в части направления в установленном порядке не менее 50 процентов внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, на дополнительные вознаграждения работников.

1.16. возмещение понесенных расходов работникам в служебных целях для бесперебойной работы учреждения, в случаях, когда использование данных средств было заблаговременно согласовано с нанимателем, на основании предоставленной подтверждающей документации:

1.16.1. по оплате проездных документов, транспортных расходов, связанных непосредственно с выполнением производственных заданий, устных или письменных распоряжений руководителя;

1.16.2. по оплате услуг мобильной связи, связанных непосредственно с выполнением производственных заданий, устных или письменных распоряжений руководителя;

1.16.3. приобретение товарно-материальных ценностей в связи с производственной необходимостью для нужд учреждения, по распоряжению руководителя в устной или письменной форме;

1.16.4. в других случаях, связанных непосредственно с выполнением производственных заданий, в связи с имеющейся необходимостью для нужд учреждения, по распоряжению руководителя в устной или письменной форме.

1.17. выплаты на поддержание общественных организаций и благотворительные акции;

1.18. Укрепление материально-технической базы учреждения;

1.19. Осуществление научной, научно-технической и инновационной

деятельности;

1.20. Представительские нужды учреждения;

1.21. Проведение культурно-просветительских и физкультурно-спортивных мероприятий;

1.22. Проведение культурно-массовых, праздничных мероприятий, поздравление бывших работников учреждения, траурных мероприятий (покупка призов, цветов, праздничной атрибутики, ритуальных принадлежностей на проведение данных мероприятий);

1.23. Оплата подписки на периодические издания бывшим работникам учреждения, ушедшим на заслуженный отдых, ветеранам Великой Отечественной войны и лицам к ним приравненным по ходатайству профсоюзного комитета.

1.24. Подготовка и участие в семинарах, конференциях и других мероприятиях;

1.25. Подготовка круглых столов, совещаний, широкомасштабных профилактических акций, дней здоровья и других мероприятий.

2. Выплаты и поощрения, предусмотренные пунктами 1.1 – 1.9 производятся при рассмотрении комиссионно с участием представителя профсоюзного комитета по заявлению работника.

3. Выплаты, поощрения и расходы, предусмотренные пунктами 1.10 – 1.17, 1.22-1.23 производятся при рассмотрении комиссионно с участием профсоюзного комитета.

Приложение № 10
к коллективному договору 2022-2025

**Государственное учреждение
«Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии»**

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей руководителей и специалистов, профессий рабочих
государственного учреждения «Мозырский зональный центр гигиены и
эпидемиологии», которые должны обеспечиваться смывающими и
обеззараживающими средствами

Основание: постановление Министерства труда и социальной защиты от 30.12.2008 №208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами»

№ п/п	Категории работников	Должность, профессия	Наименование	Единица измерения	Количество
1	2	3	4	5	6
Микробиологическая лаборатория					
1.	Специалист	врач-лаборант	Крем для рук «Дермагент-Р» «Дермагент-С» или аналог	г/день	20
			Дезинфектант для рук «Стрептоцид –синержи», «Инол» или аналог	г/день	20
			Мыло или аналогичные по действию смывающие средства	г/месяц	400
2.	Специалист	Фельдшер-лаборант	Крем для рук «Дермагент-Р» «Дермагент-С» или аналог	г/день	20
			Дезинфектант для рук «Стрептоцид –синержи», «Инол» или аналог	г/день	20
			Мыло или аналогичные по действию смывающие средства	г/месяц	400
3.	Специалист	фельдшер-лаборант	Крем для рук «Дермагент-Р» «Дермагент-С» или аналог	г/день	20
			Дезинфектант для рук «Стрептоцид –синержи», «Инол» или аналог	г/день	20
			Мыло или аналогичные по действию смывающие средства	г/месяц	400
4.	Рабочий	Санитарка	Крем для рук «Дермагент-Р» «Дермагент-С» или аналог	г/день	20
			Дезинфектант для рук «Стрептоцид –синержи», «Инол» или аналог	г/день	20
			Мыло или аналогичные по действию смывающие средства	г/месяц	400
Лаборатория санитарно-химических и токсикологических методов испытаний					
5.	Специалист	Врач-лаборант	Мыло или аналогичные по действию смывающие средства	г/месяц	400
6.	Специалист	Фельдшер- лаборант	Мыло или аналогичные по действию смывающие средства	г/месяц	400

7.	Специалист	фельдшер-лаборант	Мыло или аналогичные по действию смывающие средства	г/месяц	400
8.	Специалист	Инженер	Мыло или аналогичные по действию смывающие средства	г/месяц	400
9.	Рабочий	Санитарка	Мыло или аналогичные по действию смывающие средства	г/месяц	400
Отдел эпидемиологии					
10.	Специалист	Инструктор-дезинфектор	Крем для рук «Дермагент-Р» «Дермагент-С» или аналог	г/день	20
			Дезининфектант для рук «Стрептоцид –синержи», «Инол» или аналог	г/день	20
			Мыло или аналогичные по действию смывающие средства	г/месяц	400
11.	Специалист	Медицинский дезинфектор	Крем для рук «Дермагент-Р» «Дермагент-С» или аналог	г/день	20
			Дезининфектант для рук «Стрептоцид –синержи», «Инол» или аналог	г/день	20
			Мыло или аналогичные по действию смывающие средства	г/месяц	400
			Дезининфектант для рук «Стрептоцид –синержи», «Инол» или аналог	г/день	20
			Мыло или аналогичные по действию смывающие средства	г/месяц	400
12.	Специалист	фельдшер-лаборант	Крем для рук «Дермагент-Р» «Дермагент-С» или аналог	г/день	20
			Дезининфектант для рук «Стрептоцид –синержи», «Инол» или аналог	г/день	20
			Мыло или аналогичные по действию смывающие средства	г/месяц	400
Служба хозяйственного обеспечения					
13.	Рабочий	Кладовщик	Крем для рук «Дермагент-Р» «Дермагент-С» или аналог	г/день	20
			Дезининфектант для рук «Стрептоцид –синержи», «Инол» или аналог	г/день	20
			Мыло или аналогичные по действию смывающие средства	г/месяц	400
14.	Рабочий	Водитель автомобиля	Паста смывающая	г./месяц	400
			Паста силиконовая	г./день	10
			Мыло или аналогичные по действию смывающие средства	г/месяц	400
15.	Рабочий	Уборщик помещений	Мыло или аналогичные по действию смывающие средства	г/месяц	400
16.	Рабочий	Рабочий по комплексному обслуживанию и	Мыло или аналогичные по действию смывающие средства	г/месяц	400

		ремонт зданий и сооружений			
17.	Рабочий	Уборщик территории	Мыло или аналогичные по действию смывающие средства	г/месяц	400

Приложение № 11
к коллективному договору 2022-2025

Государственное учреждение
«Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии»
НОРМЫ
выдачи спецодежды и средств индивидуальной защиты
в государственном учреждении
«Мозырский зональный центр гигиены и эпидемиологии»

Основание:

постановление Министерства труда и социальной защиты от 30.12.2008 №209 «Об утверждении Инструкции о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты»

постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.09.2008 № 129 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях здравоохранения»

постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 08.12.2005 N 166 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым эксплуатацией, техническим обслуживанием и ремонтом автомобильных транспортных средств, строительством, реконструкцией, ремонтом и содержанием автомобильных дорог».

постановление Министерства здравоохранения от 13.03.2012. № 19 «Об установлении норм оснащения санитарной одеждой работников государственных организаций здравоохранения, за исключением государственных организаций здравоохранения, оказывающих скорую (неотложную) медицинскую помощь, организаций медицинской техники, баз хранения медицинской техники и имущества»

постановление Министерства труда и социальной защиты от 22.08.2003 № 96 «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам жилищно-коммунального хозяйства»

постановление Министерства труда и социальной защиты от 22.09.2006 № 110 «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики»

Отдел эпидемиологии

п/п	Код профессии по ОКРБ 014-2017	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1	2	3	4	5	6
1.	2263-003	Врач-эпидемиолог (заведующий отделом)	Халат хлопчатобумажный (костюм хлопчатобумажный) (3 шт.)	ЗМи	24
			Колпак (шапочка) или косынка (3 шт.)		24
			перчатки медицинские	Бм	До износа
			При выезде в очаги особо опасных инфекций дополнительно:		
			костюм противочумный (ПЧК-1) или комбинезон хлопчатобумажный (3 шт.)	Бм Бм	24 36
			плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36
			сапоги резиновые	В	До износа
			В холодный период года на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:		
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн20	36
			При выезде в очаги особо опасных инфекций:		
2.	2263-005	Помощник врача - эпидемиолога	костюм противочумный (ПЧК-1) или комбинезон хлопчатобумажный (3 шт.)	Бм Бм	24 36
			плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36
			сапоги резиновые	В	До износа
			перчатки медицинские	Бм	До износа
			очки защитные или щиток защитный лицевой	О НБХ	До износа До износа
			респиратор		До износа
			противогаз		До износа
			В холодный период года на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:		
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн20	36
			рукавицы утепленные	Тн	36
3.	3257-010	Инструктор-дезинфектор	Комбинезон хлопчатобумажный (2 шт.)	Бм	12
			Головной убор хлопчатобумажный		До износа
			Ботинки кожаные (туфли кожаные)	Ми	12
			Перчатки медицинские	Бм	До износа

			Перчатки резиновые	Бм	До износа
			Фартук ПВХ с нагрудником	Вн	До износа
			Нарукавники ПВХ	Вн	До износа
			Носки хлопчатобумажные (4 пары)		12
			Респиратор		До износа
			Противогаз		До износа
			При работе в очагах инфекционных заболеваний дополнительно:		
			костюм защитный	К20Щр Вн Бн ЯжЯаЯт	До износа
			сапоги резиновые	К20Щр Вн Бн ЯжЯаЯт	До износа
			При работе в помещении дезактивационной камеры дополнительно:		
			рукавицы комбинированные	Ми	До износа
			очки защитные или щиток защитный лицевой	Г НБХ	До износа До износа
			В холодный период года на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях, также при работе в дезактивационных камерах на открытом воздухе дополнительно:		
			костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36
			полусапоги кожаные утепленные	Тн20	36
4.	3257-012	Медицинский дезинфектор	Комбинезон хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) (2 шт.)	Бм	12
			Головной убор хлопчатобумажный		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
			При работе в очагах инфекционных заболеваний дополнительно:		
			костюм защитный	К20Щр ВнБн ЯжЯаЯт	До износа
			сапоги резиновые	К20Щр ВнБн ЯжЯаЯт	До износа

5.	2131-023	Энтомолог	При работе в помещении дезактивационной камеры дополнительно:		
			рукавицы комбинированные	Ми	До износа
			очки защитные или щиток защитный лицевой	Г НБХ	До износа
			При работе в дезактивационных камерах на открытом воздухе, в холодный период года на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:		
			костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36
			полусапоги кожаные утепленные	Тн20	36
			Перчатки медицинские	Бм	До износа
			При выезде в очаги опасных инфекций дополнительно:		
			защитный костюм от гнуса и клещей	Бн	36
			накомарник	Бн	36
			сапоги резиновые	В	До износа
			перчатки резиновые	Вн	До износа
			перчатки медицинские	Бм	До износа
			При работе в условиях закрытого режима дополнительно:		
6.	2263-006	Помощник - энтомолога	халат противочумного образца	Бм	6
			головной убор противочумного образца		До износа
			белье нательное (2 комплекта)		12
			тапочки кожаные	Ми	6
			носки хлопчатобумажные (4 пары)		12
			респиратор		До износа
			В холодный период года на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:		
			костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн20	36
			Перчатки медицинские	Бм	До износа
			При выезде в очаги опасных инфекций дополнительно:		
			защитный костюм от гнуса и клещей	Бн	36
			накомарник	Бн	36
			сапоги резиновые	В	До износа
			перчатки резиновые	Вн	До износа
			перчатки медицинские	Бм	До износа
			При работе в условиях закрытого режима:		
			халат противочумного образца	Бм	6
			головной убор противочумного образца		До износа
			белье нательное (2 комплекта)		12
			тапочки кожаные	Ми	6
			носки хлопчатобумажные (4 пары)		12
			респиратор		До износа

			В холодный период года на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:		
			костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн20	36

Отделение дезинфекции, дезинсекции, дератизации

№ п/п	Код профессии по ОКРБ 014-2017	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1	2	3	4	5	6
1.	2263-003	Врач-эпидемиолог (заведующий отделением)	Халат хлопчатобумажный (костюм хлопчатобумажный) (3 шт.)	ЗМи	24
			Колпак (шапочка) или косынка (3 шт.)		24
			перчатки медицинские	Бм	До износа
			При выезде в очаги особо опасных инфекций дополнительно:		
			костюм противочумный (ПЧК-1) или комбинезон хлопчатобумажный (3 шт.)	Бм Бм	24 36
			плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36
			сапоги резиновые	В	До износа
			В холодный период года на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:		
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн20	36
2.	3257-010	Инструктор-дезинфектор	Комбинезон хлопчатобумажный (2 шт.)	Бм	12
			Головной убор хлопчатобумажный		До износа
			Ботинки кожаные (туфли кожаные)	Ми	12
			Перчатки медицинские	Бм	До износа
			Перчатки резиновые	Бм	До износа
			Фартук ПВХ с нагрудником	Вн	До износа
			Нарукавники ПВХ	Вн	До износа
			Носки хлопчатобумажные (4 пары)		12
			Респиратор		До износа
			Противогаз		До износа
			При работе в очагах инфекционных заболеваний дополнительно:		
			костюм защитный	К20Щр Вн Бн ЯжЯаЯт	До износа
			сапоги резиновые	К20Щр Вн Бн ЯжЯаЯт	До износа
			При работе в помещении дезактивационной камеры дополнительно:		
			рукавицы комбинированные	Ми	До износа

ГЛАВНЫЙ ВРАЧ

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА

			очки защитные или щиток защитный лицевой	Г НБХ	До износа До износа
			В холодный период года на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях, также при работе в дезактивационных камерах на открытом воздухе дополнительно:		
			костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36
3.	3257-012	Медицинский дезинфектор	полусапоги кожаные утепленные	Тн20	36
			Комбинезон хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) (2 шт.)	Бм	12
			Головной убор хлопчатобумажный		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
			При работе в очагах инфекционных заболеваний дополнительно:		
			костюм защитный	К20Щр ВнБн ЯжЯаЯт	До износа
			сапоги резиновые	К20Щр ВнБн ЯжЯаЯт	До износа
			При работе в помещении дезактивационной камеры дополнительно:		
			рукавицы комбинированные	Ми	До износа
			очки защитные или щиток защитный лицевой	Г НБХ	До износа
			При работе в дезактивационных камерах на открытом воздухе, в холодный период года на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:		
			костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36
			полусапоги кожаные утепленные	Тн20	36
4.	3212-002	фельдшер-лаборант	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Фартук ПВХ с нагрудником	Вн	До износа
			Перчатки резиновые	Вн	До износа
			Очки защитные или щиток защитный лицевой	О НБХ	До износа До износа
			При работе с токсическими веществами дополнительно:		
			головной убор из хлопчатобумажной ткани		До износа

			фартук ПВХ с нагрудником	ЯжЯаЯт	До износа
			нарукавники ПВХ	ЯжЯаЯт	До износа
			ботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми Ми	24 12
			бахилы	Ят	До износа
			рукавицы комбинированные	Ми	До износа
			перчатки резиновые	ЯжЯаЯт	До износа
			маска защитная		До износа
			респиратор		До износа
			противогаз		До износа
			В холодный период года на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:		
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			полусапоги кожаные утепленные (сапоги войлочные на резиновой подошве)	Тн20	24
			рукавицы утепленные	Тн	36
5.	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 цельнорезинковые	В	24
			При работе с дезинфицирующими средствами дополнительно:		
			нарукавники ПВХ	БмВн	До износа
			респиратор		

Лаборатория санитарно-химических и токсикологических методов испытаний

№ п/п	Код профессии по ОКРБ 014-2017	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1	2	3	4	5	6
1.	2263-003	Врач-лаборант (заведующий лабораторией)	Халат хлопчатобумажный (костюм хлопчатобумажный) (3 шт.)	ЗМи	24
			Колпак (шапочка) или косынка (3 шт.)		24
			Комплект медицинский (2 шт.)		24
			туфли кожаные или	Ми	12
			тапочки кожаные	Ми	6
			перчатки медицинские	Бм	До износа

ГЛАВНЫЙ ВРАЧ

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА

			респиратор		До износа
			При работе с кислотами дополнительно:		
			халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой	К20Щ20	12
			нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые	К20Щ20	До износа До износа
			перчатки резиновые	К50Щ20	До износа
			В холодный период года на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:		
			костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн20	36
			полусапоги кожаные утепленные	Тн20	24
			При работе в химической и биохимической лабораториях дополнительно:		
			противогаз		До износа
			щиток защитный лицевой	НБХ	До износа
			В холодный период года на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:		
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн20	36
2.	2113-005	Инженер	Халат хлопчатобумажный (костюм хлопчатобумажный)	ЗМи	12
			Перчатки хлопчатобумажные	Ми	До износа
			При работе с кислотами и растворами щелочей концентрацией до 50 %:		
			халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой	К50	12
			головной убор из хлопчатобумажной ткани с кислотозащитной пропиткой		До износа
			фартук виниловый кислотощелочестойкий с нагрудником	К50Щ50	До износа
			нарукавники виниловые кислотощелочестойкие	К50Щ50	До износа
			перчатки кислотощелочестойкие	К50Щ20	До износа
			очки защитные или щиток защитный лицевой	ЗН(Г) НБХ	До износа До износа
			респиратор		До износа
			сапоги ПВХ	К50Щ50	До износа
			противогаз		До износа
			При работе с кислотами концентрацией свыше 80 %:		
			костюм для защиты от кислот из сукна шерстяного с кислотоотталкивающей пропиткой	Кк	24
			головной убор для защиты от кислот из сукна шерстяного с кислотоотталкивающей пропиткой		До износа

			фартук виниловый кислотощелочестойкий с нагрудником	K80Щ50	До износа
			сапоги ПВХ	K50Щ50	До износа
			перчатки из поливинилхлорида	KкЩ50	До износа
			нарукавники виниловые кислотощелочестойкие	K80Щ50	До износа
			очки защитные или щиток защитный лицевой	ЗН(Г) НБХ	До износа До износа
			противогаз фильтрующий		До износа
			При проведении санитарно-гигиенических обследований, измерений и исследований, отбора проб дополнительно:		
			халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой	K20Щ20	36
			фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником	K20Щ20	До износа
			нарукавники прорезиненные кислотощелочестойкие	K20Щ20	До износа
			перчатки кислотощелочестойкие	K50Щ20	До износа
			перчатки резиновые	Вн	До износа
			очки защитные	О	До износа
			наушники противошумные (беруши)		До износа
			щиток защитный лицевой	НБХ	До износа
			ботинки кожаные на полиуретановой подошве	K20Щ20	До износа
			респиратор		До износа
			В холодный период года на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:		
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн20	36
			ботинки кожаные	Тн	12
			перчатки хлопчатобумажные	ТнМи	До износа
3.	3212-002	фельдшер- лаборант	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Фартук ПВХ с нагрудником	Вн	До износа
			Перчатки резиновые	Вн	До износа
			Очки защитные или щиток защитный лицевой	О НБХ	До износа До износа
			При работе с кислотами и растворами щелочей концентрацией до 50 %:		
			халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой	K50	12
			головной убор из хлопчатобумажной ткани с кислотозащитной пропиткой		До износа

			фартук виниловый кислотощелочестойкий с нагрудником	K50Щ50	До износа
			нарукавники виниловые кислотощелочестойкие	K50Щ50	До износа
			перчатки кислотощелочестойкие	K50Щ20	До износа
			очки защитные или щиток защитный лицевой	ЗН(Г) НБХ	До износа До износа
			респиратор		До износа
			противогаз		До износа
			сапоги ПВХ	K50Щ50	До износа
			При работе с кислотами концентрацией свыше 80 %:		
			костюм для защиты от кислот из сукна шерстяного с кислотоотталкивающей пропиткой	Кк	24
			головной убор для защиты от кислот из сукна шерстяного с кислотоотталкивающей пропиткой		До износа
			фартук виниловый кислотощелочестойкий с нагрудником	K80Щ50	До износа
			сапоги ПВХ	K50Щ50	До износа
			перчатки из поливинилхлорида	КкЩ50	До износа
			нарукавники виниловые кислотощелочестойкие	K80Щ50	До износа
			очки защитные или щиток защитный лицевой	ЗН(Г) НБХ	До износа До износа
			противогаз фильтрующий		До износа
			При проведении санитарно-гигиенических обследований, измерений и исследований, отбора проб дополнительно:		
			халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой	K20Щ20	36
			фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником	K20Щ20	До износа
			нарукавники прорезиненные кислотощелочестойкие	K20Щ20	До износа
			перчатки кислотощелочестойкие	K50Щ20	До износа
			перчатки резиновые	Вн	До износа
			очки защитные	О	До износа
			наушники противошумные (беруши)		До износа
			щиток защитный лицевой	НБХ	До износа
			ботинки кожаные на полиуретановой подошве	K20Щ20	До износа

4.	3212-003	Фельдшер-лаборант	респиратор		До износа
			В холодный период года на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:		
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			полусапоги кожаные утепленные (сапоги войлочные на резиновой подошве)	Тн20	24
			рукавицы утепленные	Тн	36
			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 До износа
			Респиратор		До износа
5.	5321-002	Санитар(ка)	Маска медицинская		До износа
			При работе с кислотами дополнительно:		
			халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой	К20Щ20	12
			нарукавники прорезиненные или нарукавники ПВХ	К20Щ20	До износа
			ботинки кожаные	ЗМи	12
			В холодный период года на наружных работах и при работе в неотапливаемом помещении дополнительно:		
			костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36
			полусапоги кожаные утепленные	Тн20	24
			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 мойке посуды дополнительно:		
			нарукавники ПВХ	БмВн	До износа
			очки защитные	О	До износа
			респиратор		До износа
			В холодный период года на наружных работах, при работе в неотапливаемых помещениях, в низкотемпературных камерах и в выездных условиях (по заготовке крови) дополнительно:		
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке с водоотталкивающей пропиткой	ТнВн	48

		или жилет утепленный	Тн	48
		полусапоги кожаные утепленные	Тн20	36

Микробиологическая лаборатория

№ п/п	Код профессии по ОКРБ 014-2017	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1.	2263-003	врач-лаборант (заведующий лабораторией)	Халат хлопчатобумажный (костюм хлопчатобумажный) (3 шт.)	ЗМи	24
			Колпак (шапочка) или косынка (3 шт.)		24
			Комплект медицинский (2 шт.)		24
			При работе в бактериологической лаборатории:		
			фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником	К20Щ20	До износа
			нарукавники прорезиненные кислотощелочестойкие	К20Щ20	До износа
			туфли кожаные или тапочки кожаные	Ми Ми	24 12
			перчатки медицинские	Бм	До износа
			очки защитные или щиток защитный лицевой	О НБХ	До износа До износа
			респиратор		До износа
			В холодный период года на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:		
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн20	36
2.	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 До износа
			Респиратор		До износа
			Маска медицинская		До износа
			При работе с кислотами дополнительно:		
			халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой	К20Щ20	12
			нарукавники прорезиненные или нарукавники ПВХ	К20Щ20	До износа
			ботинки кожаные	ЗМи	12
			При работе в микробиологической лаборатории дополнительно:		
			тапочки кожаные или ботинки кожаные	Ми Ми	12 24
			При работе в бактериологической лаборатории:		
			халат хлопчатобумажный	ЗМи	6

			фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником	K20Щ20	До износа
			головной убор из хлопчатобумажной ткани		До износа
			туфли кожаные или тапочки кожаные	Ми Ми	24 12
			нарукавники прорезиненные кислотощелочестойкие	K20Щ20	До износа
			перчатки резиновые	K50Щ20	До износа
			рукавицы комбинированные	Ми	До износа
			перчатки резиновые	Бм	До износа
			очки защитные или щиток защитный лицевой	ЗН(Г) НБХ	До износа До износа
			респиратор		До износа
			Для защиты от атмосферных осадков дополнительно:		
			плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36
			В холодный период года на наружных работах и при работе в неотапливаемом помещении дополнительно:		
			костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36
			полусапоги кожаные утепленные	Тн20	24
			халат хлопчатобумажный (5шт)	ЗМи	24
3.	3212-002	фельдшер-лаборант	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Фартук ПВХ с нагрудником	Вн	До износа
			Перчатки резиновые	Вн	До износа
			Очки защитные или щиток защитный лицевой	О НБХ	До износа До износа
			При работе с микроорганизмами 3–4-й групп патогенности, химическими реактивами, антибиотиками, клиническим материалом, животными дополнительно:		
			тапочки кожаные	Ми	6
			перчатки резиновые	Бм	До износа
			респиратор		До износа
			При занятости в бактериологической лаборатории дополнительно:		
			фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником	K20Щ20	До износа
			туфли кожаные или тапочки кожаные	Ми Ми	12 24
			нарукавники прорезиненные кислотощелочестойкие	K20Щ20	До износа
			При работе с медицинскими паровыми стерилизаторами дополнительно:		
			халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			головной убор из хлопчатобумажной ткани		До износа
			фартук ПВХ с нагрудником	В	До износа

4.	5321-002	Санитар(ка)	перчатки диэлектрические	Эн	До износа
			щиток защитный лицевой	НБХ	До износа
			туфли кожаные или тапочки кожаные	Ми Ми	24 12
			перчатки резиновые	В	До износа
			перчатки трикотажные двойные	Ми	До износа
			рукавицы суконные	Тп100	До износа
			маска медицинская (респиратор)		До износа
			халат хлопчатобумажный (5 шт.)	ЗМи	24
			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 цельнорезининовые	В	24
			При работе с дезинфицирующими средствами дополнительно:		
			При мойке посуды дополнительно:		
			нарукавники ПВХ	БмВн	До износа
			респиратор		До износа
			При работе в бактериологической, клинико-диагностической и серологической лабораториях дополнительно:		
			фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником	К20Щ20	До износа
			нарукавники прорезиненные кислотощелочестойкие	К20Щ20	До износа
			рукавицы комбинированные	Ми	До износа
			перчатки трикотажные	Ми	До износа
			перчатки резиновые	К50Щ20	До износа
			очки защитные	ЗН(Г)	До износа
			респиратор		До износа
			В холодный период года на наружных работах, при работе в неотапливаемых помещениях, в низкотемпературных камерах и в выездных условиях (по заготовке крови) дополнительно:		
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке с водоотталкивающей пропиткой	ТнВн	48
			или жилет утепленный	Тн	48
			полусапоги кожаные утепленные	Тн20	36

Служба хозяйственного обеспечения

ГЛАВНЫЙ ВРАЧ

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА

№ п/п	Код профессии по ОКРБ 014-2017	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1	2	3	4	5	6
1.	7119-011	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм хлопчатобумажный (куртка хлопчатобумажная и полукombineзон хлопчатобумажный)	ЗМи	12
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Рукавицы комбинированные		До износа
			При выполнении малярных работ дополнительно:		
			перчатки резиновые	Вн	До износа
			перчатки хлопчатобумажные	Ми	До износа
			очки защитные	Г	До износа
			респиратор		До износа
			При выполнении штукатурных работ дополнительно:		
			перчатки резиновые на трикотажной основе	Вн	До износа
			очки защитные	Г	До износа
			При работе на высоте дополнительно:		
			каска защитная		24
			пояс предохранительный лямочный		Дежурный
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
			брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
			сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
			рукавицы утепленные	Тн	До износа
			подшлемник зимний	Тн	До износа
2.	9613-001	Дворник	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12
			Головной убор из хлопчатобумажной ткани		12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
			При работе в местах движения транспортных средств дополнительно:		
			жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала	Со	До износа
			При очистке, промывке и дезинфекции урн, дворовых мусоросборников дополнительно:		
			фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа
			нарукавники прорезиненные	Бм	До износа
			перчатки резиновые	Бм	До износа
			очки защитные	ЗНГ	До износа
			респиратор		До износа
			Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:		
			плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36
			сапоги резиновые	В	24

			В холодное время года на наружных работах дополнительно:		
			костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36
			Зимой дополнительно:		
			валяная обувь	Тн20	48
			галоши на валяную обувь		24
			рукавицы утепленные	Тн	До износа
3.	8322-001	Водитель автомобиля	При техническом обслуживании и текущем ремонте (далее – ТО и ТР) автобуса, автомобиля-такси, легкового автомобиля, специального легкового автомобиля:		
			Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	24
			Перчатки трикотажные	Ми	До износа
			Ботинки кожаные на маслбензостойкой подошве	МиНсНм	24
			Зимой при ТО и ТР автобуса, автомобиля-такси, легкового автомобиля, специального легкового автомобиля дополнительно:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей подкладке	Тн	До износа
			перчатки резиновые	БмВн	До износа
4.	9112-001	Уборщик помещений	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Перчатки трикотажные	Ми	До износа
			При уборке производственных помещений дополнительно:		
			полуботинки кожаные	Ми	12
			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
			При уборке производственных помещений в производстве кислоты дополнительно:		
			фартук прорезиненный с нагрудником	К20Щ20	До износа
			сапоги резиновые	К20Щ20	До износа
			перчатки резиновые	К20Щ50	До износа
			очки защитные	ЗНГ	До износа
			Зимой при уборке неотапливаемых помещений дополнительно:		
			куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке (жилет утепленный)	Тн	36
			Зимой на наружных работах дополнительно:		
			костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36
			полусапоги кожаные утепленные	Тн20	36
5.	4321-002	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор из хлопчатобумажной ткани		До износа

			Перчатки трикотажные	Ми	До износа
			Ботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми Ми	24 12
6.	9622-001	Подсобный рабочий	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Головной убор из хлопчатобумажной ткани		До износа
			Ботинки кожаные с защитным подноском	МиМп Мун200	12
			Сапоги резиновые	В	До износа
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
			Очки защитные	ЗП	До износа
			На погрузочно-разгрузочных работах дополнительно:		
			каска защитная		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
			В холодный период года на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:		
			костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36
			обувь утепленная	Тн20	24