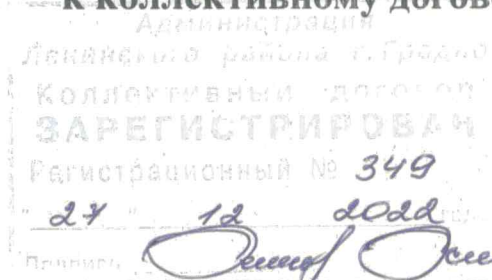


Государственное учреждение здравоохранения
«Городская поликлиника №1 г.Гродно»

Дополнение
к коллективному договору на 2022-2025 гг.



Принято на профсоюзной
конференции
«29» ноября 2022 г.

Настоящее дополнение к коллективному договору (в дальнейшем Договор) заключено между работниками Государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №1 г. Гродно», от имени которых выступает профсоюзный комитет Первичной профсоюзной организации (в дальнейшем Профком) представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице и.о. представителя Профкома Реут Елены Викторовны и Государственным учреждением здравоохранения «Городская поликлиника №1 г. Гродно» (в дальнейшем Наниматель) в лице главного врача Совца Сергея Владимировича.

1. Внести в раздел 2 «Оплата труда» следующие изменения и дополнения:

1.1. подпункт 13.9 пункта 13 изложить в следующей редакции:

«13.9. устанавливать надбавку в размере не менее 15 процентов оклада и предоставлять им дополнительный поощрительный отпуск не менее 1 календарного дня с сохранением среднего заработка при заключении (продлении) контракта в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса. Размер надбавки устанавливается (изменяется) в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год. При этом уменьшение ее размера осуществляется в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса Республики Беларусь».

2. Внести в раздел 8 «Постановка на учёт и предоставление жилья» следующие изменения и дополнения:

2.1. пункт 25 дополнить подпункт 25.1 следующего содержания:

«25.1. принимать (разрабатывать) совместные меры по решению жилищных проблем работников:

25.1.1. ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения;

25.1.2. ходатайствовать перед местными исполнительными и распорядительными органами об обеспечении работников здравоохранения, нуждающихся в улучшении жилищных условий, благоустроенным жильем, в том числе арендным, а также перед организациями, в хозяйственном

введении или оперативном управлении которых находятся общежития, о выделении мест в общежитиях для работников учреждения;

25.1.3. осуществлять взаимодействие ведомственного и общественного контроля в области жилищных отношений в учреждении.»

5. Внести в раздел 5 «Охрана труда» следующие изменения и дополнения:

в подпункте 16.1 пункта 16 слова «и паспортизации санитарно-технического состояния» исключить;

5.1. в пункт 18 внести следующие изменения и дополнения:

5.1.1. в подпункт 18.3 после слов «не менее одного среднемесячного заработка работника» дополнить словом «(единожды)»;

5.1.2. дополнить подпунктом 18.30 следующего содержания:

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

5.1.3. дополнить пункт 20 подпунктом 20.19 и изложить в следующей редакции:

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

3. Внести в раздел 3 «Гарантии занятости» следующие изменения и дополнения:

3.1. подпункт 15.2 пункта 15 изложить в следующей редакции:

«21.2. в случае необходимости обоснованной ликвидации или реорганизации организаций здравоохранения Гродненской области системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь, если это влечет за собой сокращение штатной численности, Главное управление здравоохранения, наниматели должны уведомлять об этом соответствующие профсоюзные органы и работников не позднее, чем за три месяца до вступления в силу соответствующего приказа (решения).

В случае необходимости обоснованной ликвидации или реорганизации филиалов и структурных подразделений организаций здравоохранения Гродненской области системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь, если это влечет за собой сокращения штатной численности,

наниматели должны уведомлять об этом соответствующие профсоюзные органы не позднее, чем за три месяца до вступления в силу соответствующего приказа (решения), и совместно с профсоюзными организациями разрабатывать мероприятия по соблюдению прав и интересов высвобождаемых работников»;

3.2. в пункт 15 внести следующие изменения и дополнения:

3.2.1. подпункт 15.6 изложить в следующей редакции:

3.2.1.1. в абзаце первом после слов «не допускающим нарушений» дополнить словами «производственно-технологической»;

3.2.1.2. в абзаце восьмом слова «,а также другим категориям работников, определенным коллективным договором» исключить;

3.2.2. подпункт 15.14 изложить в следующей редакции:

«23.13. осуществлять продление контракта по соглашению сторон с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок до истечения максимального срока действия контракта (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон, с работниками, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключать новый контракт с их согласия на срок не менее трех лет, а с имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию (определенных коллективным договором) - на срок пять лет (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);»;

3.2.3. дополнить пункт 15 подпунктом 15.27 изложить в следующей редакции:

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

3.2.4. в часть первую подпункта 15.21. внести следующие изменения:

в абзаце седьмом слова «за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу» исключить.

4. Внести в раздел 9 «Социальная защита молодежи» следующие изменения и дополнения:

4.1. подпункт 28.9 пункта 28 исключить;

5. Приложение 8 «Положение об оказании материальной помощи государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №1 г. Гродно» коллективного договора ГУЗ «Городская поликлиника №1 г. Гродно» на 2022-2025 гг. изложить в новой редакции:

1. «Настоящее положение об оказании материальной помощи государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №1 г. Гродно» (далее – Положение) разработано на основании пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Указа Президента Республики Беларусь от 22.12.2020 № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь».

2. В соответствии с настоящим Положением осуществляется оказание материальной помощи государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №1 г. Гродно» (далее – Поликлиника).

3. На оказание материальной помощи выделяются:

- бюджетные средства, предусмотренные в бюджетной смете учреждения;

- средства от деятельности, приносящей доход, предусмотренные в смете доходов и расходов учреждения.

4. Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников Поликлиники.

5. Использование фонда материальной помощи согласовывается с профсоюзным комитетом.

6. Материальная помощь выплачивается по приказу главного врача Поликлиники на основании заявления сотрудника и решения комиссии по оказанию материальной помощи.

7. Материальная помощь направляется на следующие цели:

№ п/п	Условия	Размеры
1.	Сотрудникам, достигшим установленного пенсионного возраста и проработавшим в учреждении не менее 5 лет.	2 базовые величины
2.	В связи с юбилейной датой 50-летием со дня рождения, сотрудникам, проработавшим в учреждении не менее 5 лет.	5 базовых величин
3.	В случае смерти близких родственников работника (супруга, супруги, детей)	6 базовых величин

4.	В случае смерти родителя.	3 величины	базовые
5.	Многодетным матерям, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 16 лет, матерям-одиночкам, имеющим детей возраста до 16 лет – ко Дню Матери.	1,5 величины	базовые
6.	Работникам инвалидам I-II группы – ко Дню инвалида.	1 базовая величина	
7.	Работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет – ко Дню инвалида.	2 величины	базовые
8.	Матери и отцу работающим в Поликлинике: -при рождении первого и второго ребенка; - при рождении 3 ребенка и последующих детей.	2 величины 5 базовых величин	базовые
9.	В случае длительной болезни (более 1-го месяца)	1 базовая величина	
10.	При вступлении в первый брак	2 величины	базовые
11.	Молодым специалистам на частичную компенсацию расходов по проживанию на условиях найма в квартирах у частных домовладельцев	2 величины 1 раз в квартал	базовые
12.	Медицинским работникам, проживающим в городе на удешевление проезда к месту работы в сельскую местность и обратно, а также, проживающим в сельской местности на удешевление проезда к месту работы в город и обратно	1,5 величины 1 раз в полугодие	базовые
13.	Молодым специалистам, проживающим в городе на удешевление проезда к месту работы в сельскую местность и обратно, а также, проживающим в сельской местности на удешевление проезда к месту работы в город и обратно	2 величины 1 раз в полугодие	базовые
14.	Не менее 10% от планового ежемесячного фонда материальной помощи оставлять в резервном фонде для оказания материальной помощи работникам Поликлиники по их заявлениям в случаях стихийных бедствий, несчастных случаев, утрат и др.	10 величин	базовых
15.	Сотрудникам Поликлиники, принимающим	в	пределах

	участие в проводимых конкурсах, спартакиадах, смотрах	имеющихся средств
16.	Ко Дню медицинского работника	в пределах имеющихся средств
17.	Многодетным матерям, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 16 лет, матерям-одиночкам, имеющим детей возраста до 16 лет - к 1 сентября для подготовки к новому учебному году	1 базовая величина 1 раз в год
18.	Сотрудникам, дети которых идут в 1й класс – к 1 сентября для подготовки к новому учебному году	1 базовая величина 1 раз в год

8. Использовать материальную помощь для проведения оздоровительных (оздоровление детей в летний период), культурно – массовых мероприятий (посвящение в профессию, новогодние подарки детям и др.), выплат молодым специалистам, получившим образование за счет собственных средств и направленных на работу по распределению, заготовку овощей в пределах имеющихся средств.

9. Материальную помощь выплачивать по основной должности работникам (кроме женщин, находящихся в социальном отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет), отработавшим календарный месяц на день издания приказа.

10. Работникам, принятым на основную должность на неполное рабочее время, материальная помощь выплачивается пропорционально доли занятости.

11. Если размер материальной помощи по конкретным основаниям определен в Положении о материальной помощи работникам с приставкой «до», решение в этих случаях принимается комиссионно и оформляется протоколом, который является основанием для создания соответствующего приказа.

12. Выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере 120 среднемесячных заработных плат погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествовавшего несчастному случаю.

Работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального

заболевания, – в размере одной среднемесячной заработной платы работника за каждый процент потери трудоспособности, рассчитанной за год до даты получения травмы или установления профессиональных заболеваний.

Данные выплаты производятся, если вина нанимателя доказана в установленном порядке.

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

В случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты трудоспособности, и при этом продолжительность временной нетрудоспособности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, составляет три и более месяца, выплачивать работнику единовременную материальную помощь не менее пяти среднемесячных заработанных плат.

Указанные выплаты в организациях, финансируемых или дотируемых из бюджета, осуществляются за счет внебюджетных средств.

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

В случае нахождения работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (умершего вследствие производственной травмы) или потерявшего профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, все вышеперечисленные выплаты не производятся вне зависимости от наличия вины нанимателя.

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

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

Наниматель вправе заключать договоры добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя от несчастных случаев и заболеваний и договоры добровольного страхования гражданской ответственности за причинение вреда и расходов в связи с осуществлением профессиональной деятельности медицинскими работниками.

13. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, на конец года, выплачивать штатным работникам на удешевление питания. Суммы оказываемой материальной помощи согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются приказом главного врача.

14. Неиспользованные в течение календарного года бюджетные средства, предусмотренные на оказание материальной помощи, на следующий год не переносятся.

Настоящее Положение в период его действия является приложением к коллективному договору, которое является неотъемлемой его частью».

6. Раздел 7. Медицинское обслуживание. Организация отдыха и санаторно-курортного лечения, п.23.3 дополнить и изложить в следующей редакции:

«23.3 обеспечить сотрудникам бесплатное оказание медицинской помощи в ЛПУ государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №1 г. Гродно» по медицинским показаниям. Допускается оказание в ГУЗ «Городская поликлиника №1 г. Гродно» медицинской помощи по показаниям не только сотрудникам поликлиники, но и членам их семей в части выполнения диагностических, консультативных, лечебно-профилактических и реабилитационных мероприятий.

7. Пункт 7 приложения 5 «Положение об установлении надбавок за сложность и напряженность работы Государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №1 г. Гродно» изложить в следующей редакции:

«7. Надбавки могут быть уменьшены или не установлены в случаях снижения количественных и качественных показателей в работе:

- при ухудшении медико-демографических показателей деятельности: общей смертности, смертности в трудоспособном

возрасте, младенческой смертности, тяжести первичной инвалидности в трудоспособном возрасте, онкозапущенности и другое – до 50%;

- за невыполнение врачебной функции должности – до 100 процентов;

- за нарушение норм санитарно-технического состояния, правил противопожарной безопасности и охраны труда - до 50 процентов;

- за упущения в организации и осуществлении производственной деятельности сотрудников при оказании медицинской помощи, ограничение доступности при записи на прием пациентов и выставлении талонов, несвоевременности решения вопросов по направлению пациентов на МРЭК, дефекты в оформлении медицинской документации и другое - до 50 процентов;

- за несвоевременное и некачественное представление отчетных данных и оперативной информации - до 50 процентов;

- за низкую исполнительную дисциплину - до 100 процентов;

- за нарушение финансовой дисциплины - до 100 процентов;

- при выявлении нарушений по борьбе с коррупцией, фактов вымогательства, дачи и получении взятки, получении незаконного вознаграждения от пациентов, злоупотреблении или превышении служебных полномочий работниками учреждения в размере 100 процентов.

- за наличие обоснованных жалоб и нарушение требований Закона РБ от 18 июля 2011 №300-З «Об обращениях граждан и юридических лиц» - до 100 процентов».

8. Пункт 8 приложения 5 «Положение об установлении надбавок за сложность и напряженность работы Государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №1 г. Гродно» изложить в следующей редакции:

«8. Установление размера надбавок, снижение размера надбавок или их не установление производится по предложению заведующих структурных, обособленных подразделений, а также решению комиссии по установлению надбавок за сложность и напряженность работы».

9. Пункт 13 подпункт 13.14 раздела 2 Оплата труда изложить в следующей редакции:

«13.14. устанавливать стимулирующие выплаты (надбавки), повышающие оклады работникам учреждения:

1. за специфику работы в сфере здравоохранения:

- медицинским работникам (включая руководителей) в следующих размерах от оклада:

- не имеющим квалификационной категории – 5 процентов;

- имеющим вторую квалификационную категорию – 15 процентов;

- имеющим первую квалификационную категорию – 20 процентов;

- имеющим высшую квалификационную категорию – 30 процентов;
- медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях:
 - врачам общей практики, врачам-педиатрам-участковым – 110 процентов;
 - врачам-специалистам, за исключением указанных выше – 50 процентов;
 - медицинским сестрам общей практики, помощникам врача по амбулаторно-поликлинической помощи, фельдшерам, медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием фельдшерско-акушерских пунктов, в том числе принятым на должность с применением производного наименования «старший» - 90 процентов;
 - медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием, за исключением указанных выше – 50 процентов;
 - врачам специалистам, должности которых относятся к хирургическому профилю специальности, оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях – 25 процентов;
 - врачам-интернам – 25 процентов.

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

2. молодым специалистам в следующих размерах от оклада:

- выпускникам, получившим высшее и среднее специальное образование (за исключением получивших высшее медицинское образование и работающих по направлению учреждения образования (после прохождения интернатуры) в бюджетном учреждении), место работы которым предоставлено путем распределения, направления на работу в бюджетные организации – 20 процентов;
- выпускникам, получившим высшее медицинское образование, работающим по направлению учреждений образования (после прохождения интернатуры) в бюджетном учреждении – 30 процентов;
- выпускникам, получившим высшее образование, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи – 50 процентов;

3. водителям специальных автомобилей, функциональным назначением которых являются обеспечение оказания медицинской, в том числе скорой медицинской, помощи – в размере 20 процентов от оклада;

4. работникам с высшим немедицинским образованием (психолог) – в размере 50 процентов от оклада.

5. рабочим бюджетных организаций в зависимости от разряда работы:

1-й разряд работы – 90 процентов базовой ставки;

2-й разряд работы – 80 процентов базовой ставки;

3-й разряд работы – 75 процентов базовой ставки;

4-й разряд работы – 70 процентов базовой ставки;

5-й разряд работы – 65 процентов базовой ставки;

6-й разряд работы – 60 процентов базовой ставки.

6. за работу в сфере здравоохранения:

- врачам общей практики, врачам-педиатрам участковым – 190 процентов оклада;

- помощникам врача по амбулаторно-поликлинической помощи территориальных участков, медицинским сестрам общей практики, медицинским братьям общей практики, фельдшерам, медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием фельдшерско-акушерских пунктов, в том числе принятым на должность служащего с применением производного наименования «старший», – 100 процентов оклада;

- врачам-специалистам – 140 процентов оклада;

- медицинским работникам со средним медицинским образованием – 85 процентов оклада.

Одному работнику надбавки могут устанавливаться по двум и более основаниям. Надбавки устанавливаются работникам, как по основной должности, так и по должности, занимаемой работником на условиях совместительства, а также при работе сверх установленной продолжительности рабочего времени».

10. Пункт 13 подпункт 13.15 раздела 2 Оплата труда изложить в следующей редакции:

«13.15. в зависимости от условий труда устанавливать работникам учреждения следующие компенсирующие доплаты к окладам:

- в связи с особым характером труда от 20 до 30 процентов от базовой ставки устанавливаемой Правительством республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций (приложение 1). Работникам, которым установлена доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, доплата за особый характер труда не устанавливается;

- руководителям и специалистам, работающим в учреждениях здравоохранения, расположенных в сельской местности – в размере 20 процентов базовой ставки;

- за реализацию организационно-распорядительной функции врачам-специалистам, являющимся руководителями структурных подразделений учреждения с числом должностей врачей-специалистов:

- до 2,75 включительно, – 20 процентов базовой ставки;

- от 3 до 5,75 включительно (в отделениях, оказывающих стационарную медицинскую помощь, – от 1 до 5,75 включительно), – 25 процентов базовой ставки;

- от 6 до 11,75 включительно, – 30 процентов базовой ставки;

- от 12 и выше, – 35 процентов базовой ставки;

- врачам-специалистам, являющимся руководителями врачей-интернов (приложение 9);

- медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием, являющимся руководителями фельдшерско-акушерских пунктов, здравпунктов, медицинских пунктов – в размере 45 процентов базовой ставки;

- медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием, принятым на должность с применением производного наименования «старший» - в размере 15 процентов базовой ставки;

- главным специалистами главных управлений по здравоохранению областных исполнительных комитетов – в размере 30 процентов базовой ставки;

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда – в размере 0,03-0,07 процентов базовой ставки, устанавливаемой Правительством республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций, за каждый час работы во вредных и тяжелых условиях труда по результатам аттестации рабочих мест (приложение 2);

- за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов) и оплачивать в размере 35-60 процентов часового оклада работника (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 апреля 2019 №13). Ночной, считается смена, в которой более 50% времени приходится на ночное время (приложение 3);

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

Конкретный размер доплаты устанавливается нанимателем.

Доплаты, предусмотренные частью первой настоящего абзаца, не устанавливаются в случаях, когда работа по другой должности

служащего (профессии рабочего) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкцией;

- за каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, работникам с повременной оплатой труда в размере часового оклада работника, со сдельной оплатой труда в размере сдельной расценки выполненной работы (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 16 июня 2014 года № 583 «Об установлении размера доплаты за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни» в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь от 28 января 2020 года № 50)».

11. Приложение 6 к коллективному договору государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника № 1 г. Гродно» на 2022-2025 года «Положение об установлении базовой доплаты государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника № 1 г. Гродно» исключить.

Настоящие изменения вступают в силу с даты регистрации в Администрации Ленинского района г. Гродно.

П.9, 10, 11 изменений вступают в силу с «03» января 2023 года.

Главный врач
Государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника №1 г. Гродно»



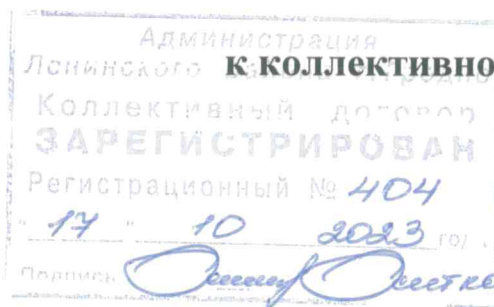
С.В. Совца

Председатель первичной
профсоюзной организации
Государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника №1 г. Гродно»



Е.В. Реут

Государственное учреждение здравоохранения
«Городская поликлиника №1 г. Гродно»



Дополнение

к коллективному договору на 2022-2025 гг.

Принято на
профсоюзной конференции
«31» августа 2023 г.

Настоящее дополнение к коллективному договору (в дальнейшем Договор) заключено между работниками Государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №1 г. Гродно», от имени которых выступает профсоюзный комитет Первичной профсоюзной организации (в дальнейшем Профком) представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице представителя Профкома Реут Елены Викторовны и Государственным учреждением здравоохранения «Городская поликлиника №1 г. Гродно» (в дальнейшем Наниматель) в лице главного врача Совца Сергея Владимировича.

Стороны пришли к согласию и внесли следующие изменения:

1. Пункт 13 раздела 2 «Оплата труда»:

1.1. подпункт 13.9 изложить в следующей редакции:

«13.9. устанавливать работникам надбавку в размере не менее 15 процентов оклада и предоставлять им дополнительный поощрительный отпуск не менее 1 календарного дня с сохранением среднего заработка при контрактной форме найма в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса.

Размер надбавки устанавливается (изменяется) в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год. При этом уменьшение ее размера осуществляется в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса Республики Беларусь»;

1.2. подпункт 13.14:

1.2.1. часть вторую изложить в следующей редакции:

«2. Надбавку молодым специалистам, молодым рабочим (служащим) устанавливается:

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

выпускникам, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающим по направлению (последующему направлению), распределению (перераспределению) учреждений образования (после

прохождения интернатуры) в бюджетных организациях, – в размере 30 процентов оклада;

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

Под молодыми специалистами, 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»;

1.2.2. часть четвертую изложить в следующей редакции:

«4. работникам с высшим немедицинским образованием (психологу) – в размере 100 процентов оклада (с 01.01.2023), в размере 150 процентов оклада (с 01.10.2023)»;

1.2.3. часть пятую изложить в следующей редакции:

«5. служащим бюджетных организаций, должности которых являются общими для всех видов экономической деятельности (начальник службы технической, заведующий хозяйством, специалист по мобилизационной подготовке и гражданской обороне, инженер-энергетик, инженер по охране труда, техник, главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер, ведущий юрисконсульт, юрисконсульт, специалист по организации закупок, агент по снабжению, специалист по сопровождению программного обеспечения, ведущий экономист, экономист, старший инспектор по кадрам, специалист по кадрам, секретарь, делопроизводитель, кассир), медицинскому регистратору – в размере 50 процентов оклада»;

1.2.4. часть шестую изложить в следующей редакции:

«6. врачу-реабилитологу в размере 50 процентов оклада»;

1.2.5. дополнить часть следующим содержанием:

«работникам отделения сестринского ухода Сопотчинской горпоселковой больницы, более 50 процентов пациентов которых являются инвалидами, – в размере 20 процентов оклада.»;

1.3. подпункт 13.16 изложить в следующей редакции:

«13.16. устанавливать работникам по согласованию с Профкомом:

- надбавку за сложность и напряженность работы. Надбавка устанавливается ежемесячно (ежеквартально) по итогам работы (приложение 5).».

2. Приложение 7.1. «Положение о премировании государственного учреждения здравоохранения «ГУЗ «Городская поликлиника №1 г. Гродно» коллективного договора

2.1. подпункт 2.5 пункта 2 изложить в следующей редакции:

«2.5. Дополнительное премирование за счет неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, направлено на дополнительную материальную мотивацию работников и увеличение заработной платы.

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, формирует разница между средствами уточненного планового фонда оплаты труда за соответствующий период с начала года, и фактически начисленными и выплаченными суммами по заработной плате за этот же период.

Выплата дополнительной премии осуществляется при наличии неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда (экономии по фонду заработной платы) в пределах имеющихся средств.

Основными критериями премирования работников учреждения за счет неиспользованных средств являются:

1. перевыполнение плановых заданий и финансово-хозяйственных показателей;
 2. наличие благодарностей и положительных отзывов от пациентов (в том числе в сети Интернет);
 3. создание и поддержание положительного имиджа учреждения в СМИ и сети Интернет;
 4. разработка рационализаторских предложений (в размере 1 базовой величины за каждое рационализаторское предложение работнику (автору), творческим трудом которого оно создано);
 5. участие в проводимых конкурсах, спартакиадах, смотрах, городских мероприятиях (парады, митинги, акции и др.);
 6. участие в общественной жизни учреждения (конкурсы, акции и др.);
 7. участие в разработке и реализации инвестиционных проектов;
 8. привлечение спонсорской (безвозмездной) помощи, иностранной безвозмездной (гуманитарной) помощи;
 9. награждение администрацией учреждения к знаменательным событиям, памятным и юбилейным датам (согласно Положению 11 «О поощрении администрацией Государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника № 1 г. Гродно»);
 10. награждение работников государственными наградами, грамотами органов государственной власти и вышестоящих органов управления Министерства здравоохранения;
 11. присвоение почетных званий «Заслуженный врач», «Отличник здравоохранения»;
 12. обеспечение положительного имиджа учреждения путем обеспечения высокой доступности и качества медицинского обслуживания (в том числе вспомогательным персоналом: административным и хозяйственно-обслуживающим);
 13. государственные праздники и праздничные дни:
 - мужчин ко дню защитников отечества и вооруженных сил Республики Беларусь;
 - женщин к Международному дню 8 марта.
 14. иные критерии на усмотрение комиссии.
- Премии к государственным праздникам и праздничным дням выплачиваются работникам Поликлиники в пределах имеющихся

неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, принятым на работу на день издания приказа пропорционально доли занятости, кроме женщин, находящихся в социальном отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, внешних совместителей и уволенных на день издания приказа.

Основанием для выплаты дополнительной премии является служебная записка заместителя главного врача, руководителя структурного подразделения и других должностных лиц с ходатайством о дополнительном премировании работников.

Решение об установлении размера и распределении дополнительной премии работникам Поликлиники определяется постоянно действующей комиссией, созданной по приказу главного врача, оформляется протоколом, который является основанием для издания соответствующего приказа главного врача Городской поликлиники №1 г. Гродно.

Дополнительное премирование главному врачу выплачивается по приказу государственного учреждения здравоохранения «Гродненская центральная городская поликлиника» при наличии неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда».

2.2. подпункт 3.5 пункта 3 приложения исключить.

3. Позицию 15 пункта 7 приложения 8 «Положение об оказании материальной помощи государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №1 г. Гродно» коллективного договора исключить.

4. Приложение 5 к коллективному договору «Положение об установлении надбавки за сложность и напряженность работы государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №1 г. Гродно» изложить в следующей редакции:

« 1. «Настоящее положение (в дальнейшем - Положение) разработано на основании пункта 5 постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 №53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций», с изменениями и дополнениями, действующих условий оплаты труда в целях создания объективных критериев для установления надбавки за сложность и напряженность работы (далее – надбавки) сотрудникам учреждения.

2. На выплату надбавки за сложность и напряженность работы направляется:

- запланированные в бюджетной смете на очередной финансовый год бюджетные ассигнования;
- средства от приносящей доходы деятельности.

Работникам, содержащимся за счет бюджетных средств, выплата надбавки за сложность и напряженность работы производится за счет фонда оплаты труда по бюджету. Работникам, содержащимся за счет внебюджетных средств, выплата надбавки за сложность и напряженность работы производится за счет внебюджетных средств.

3. Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается в процентах к окладу, корректируется ежемесячно (ежеквартально) по итогам

работы в зависимости от объемов, нагрузки, интенсивности и другое, и может устанавливаться по каждой должности в учреждении в размерах в соответствии с законодательством.

4. Надбавка к заработной плате устанавливается:

- за выполнение работ по смежным специальностям, непредусмотренным штатными нормативами и штатным расписанием;
- за выполнение работ, непредусмотренных должностной инструкцией;
- за выполнение дополнительных нагрузок на время отсутствия основного работника;
- за своевременное и качественное предоставление отчетной документации;
- за внедрение, сертификацию, выполнение критериев системы менеджмента качества;
- за сложность и оперативность (своевременность) выполняемой работы;
- за инициативность и нестандартность подходов к работе;
- за неукоснительность и качественность выполнения особо важных поручений, заданий, распоряжений администрации учреждения;
- за выполнение функций наставника для молодых специалистов;
- санитарам(кам) и рабочим организаций здравоохранения, расположенных в сельской местности, на время отопительного сезона при наличии печного отопления (до 50 процентов оклада дополнительно) и другое.

5. Надбавка заместителям главного врача рассматривается комиссионно, устанавливается приказом главного врача ГУЗ «Городская поликлиника №1 г. Гродно» после подведения итогов работы за учетный период. Базовый размер надбавки для заместителей главного врача (медицинских работников) составляет 350 процентов оклада.

Основанием для уменьшения размера надбавки является:

- наличие общей смертности населения (выше среднегородского показателя) - на 10 процентов оклада;
- наличие смертности в трудоспособном возрасте (выше среднегородского показателя) - на 20 процентов оклада;
- наличие младенческой смертности (выше среднеобластного показателя) - на 25 процентов оклада;
- наличие детской смертности (выше среднеобластного показателя) - на 10 процентов оклада;
- наличие онкозапущенности (выше среднеобластного показателя) - на 20 процентов оклада;
- наличие тяжести первичной инвалидности лиц трудоспособного возраста (выше норматива, установленного Государственной программой «Здоровье народа и демографическая безопасность Республики Беларусь» - на 10 процентов оклада;
- наличие обоснованных обращений пациентов (жалоб) - на 20 процентов оклада;

- невыполнение других прогнозных показателей, указанных в МКР (показатель выездов бригад СМП, доля проведенных телемедицинских консультаций, темп роста платных медицинских услуг, темп роста экспорта медицинских услуг, процент внебюджетных средств к объему бюджетного финансирования и другое) – на 15 процентов оклада;

- выполнение МКР 0,75 и ниже – на 100 процентов оклада.

6. Надбавка врачам-специалистам, заведующим и медицинским сестрам (старшим) структурных и обособленных подразделений, рассматривается комиссионно, устанавливается приказом главного врача ГУЗ «Городская поликлиника №1 г. Гродно» после подведения итогов работы за учетный период. Максимальный размер надбавки для заведующих структурными и обособленными подразделениями, медицинских сестер (старших) составляет 280 процентов оклада.

7. Максимальный размер надбавки для главной медицинской сестры - 300 процентов оклада.

8. Максимальный размер надбавки работникам учреждения, за исключением руководителей и медицинских работников – 250 процентов оклада.

9. Размер надбавки работникам административно-управленческого персонала предлагается заместителем главного врача, рассматривается и устанавливается комиссионно после подведения итогов работы за учетный период.

10. Надбавки могут быть уменьшены или не установлены в случаях снижения количественных и качественных показателей в работе:

- за невыполнение врачебной функции должности (менее 0,8) – до 100 процентов;

- за нарушение норм санитарно-технического состояния, правил противопожарной безопасности и охраны труда - до 50 процентов;

- за упущения в организации и осуществлении производственной деятельности сотрудников при оказании медицинской помощи, ограничение доступности при записи на прием пациентов и выставлении талонов, несвоевременности решения вопросов по направлению пациентов на МРЭК, дефекты в оформлении медицинской документации и другое - до 50 процентов;

- за несвоевременное и некачественное представление отчетных данных и оперативной информации - до 50 процентов;

- за низкую исполнительную дисциплину - до 100 процентов;

- за нарушение финансовой дисциплины - до 100 процентов;

- при выявлении нарушений по борьбе с коррупцией, фактов вымогательства, дачи и получении взятки, получении незаконного вознаграждения от пациентов, злоупотреблении или превышении служебных полномочий работниками учреждения в размере 100 процентов.

- за наличие обоснованных жалоб и нарушение требований Закона РБ от 18 июля 2011 №300-З «Об обращениях граждан и юридических лиц» - до 50 процентов.

Помимо этого основанием для уменьшения надбавки может быть:

- низкая оперативная активность;
- грубые дефекты в оформлении медицинской документации;
- дефекты в проведении диспансеризации;
- несвоевременное направление пациентов на МРЭК и другое.

11. Установление размера надбавок, снижение размера надбавок или их не установление производится по предложению заведующих структурных, обособленных подразделений, а также решению комиссии.

12. Надбавка рассматривается комиссионно, устанавливается приказом главного врача ГУЗ «городская поликлиника №1 г.Гродно» после подведения итогов работы за учетный период;

13. Надбавка главному врачу, устанавливаются по приказу государственного учреждения здравоохранения «Гродненская центральная городская поликлиника»;

14. Выплата надбавок осуществляется в пределах денежных средств, предназначенных на эти цели действующим законодательством.

15. Настоящее Положение в период его действия является приложением к коллективному договору, которое является неотъемлемой его частью».

5. Подпункт 4.1. пункта 4 приложения 11 «Положение о поощрении администрацией государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №1 г.Гродно» коллективного договора изложить в следующей редакции:

«4.1. в течение года за счет неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда».

6. Пункт 2 приложения 7.2. «Положение о премировании государственного учреждения здравоохранения «ГУЗ «Городская поликлиника №1 г. Гродно» за счет средств, от приносящей доходы деятельности» коллективного договора:

6.1. подпункт 2.5 изложить в следующей редакции:

«2.5. Дополнительное премирование в течение года из суммы превышения доходов над расходами от деятельности, приносящей доходы, остающейся в распоряжении учреждения, направлено на дополнительную материальную мотивацию работников и увеличение заработной платы.

Выплата дополнительной премии осуществляется при наличии превышения доходов над расходами от деятельности, приносящей доходы, остающейся в распоряжении учреждения.

Основными критериями премирования работников учреждения за счет превышения доходов над расходами от деятельности, приносящей доходы, остающейся в распоряжении учреждения:

1. перевыполнение плановых заданий и финансово-хозяйственных показателей;

2. наличие благодарностей и положительных отзывов от пациентов (в том числе в сети Интернет);

3. создание и поддержание положительного имиджа учреждения в СМИ и сети Интернет;

4. разработка рационализаторских предложений (в размере 1 базовой величины за каждое рационализаторское предложение работнику (автору), творческим трудом которого оно создано);

5. участие в проводимых конкурсах, спартакиадах, смотрах, городских мероприятиях (парады, митинги, акции и др.)

6. участие в общественной жизни учреждения (конкурсы, акции и др.);

7. участие в разработке и реализации инвестиционных проектов;

8. привлечение спонсорской (безвозмездной) помощи, иностранной безвозмездной (гуманитарной) помощи;

9. награждение администрацией учреждения к знаменательным событиям, памятным и юбилейным датам (согласно Положению 18 «О поощрении администрацией Государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника № 1 г. Гродно»);

10. награждение работников государственными наградами, грамотами органов государственной власти и вышестоящих органов управления Министерства здравоохранения;

11. присвоение почетных званий «Заслуженный врач», «Отличник здравоохранения»;

12. обеспечение положительного имиджа учреждения путем обеспечения высокой доступности и качества медицинского обслуживания (в том числе вспомогательным персоналом: административным и хозяйственно-обслуживающим);

13. государственные праздники и праздничные дни:

- мужчин ко дню защитников отечества и вооруженных сил Республики Беларусь;

- женщин к Международному дню 8 марта.

14. иные критерии на усмотрение комиссии.

Премии к государственным праздникам и праздничным дням выплачиваются работникам Поликлиники, принятым на работу на день издания приказа пропорционально доли занятости, кроме женщин, находящихся в социальном отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, внешних совместителей и уволенных на день издания приказа.

Основанием для выплаты дополнительной премии является служебная записка заместителя главного врача, руководителя структурного подразделения и других должностных лиц с ходатайством о дополнительном премировании работников.

Решение об установлении размера и распределении дополнительной премии работникам Поликлиники определяется постоянно действующей комиссией, созданной по приказу главного врача, оформляется протоколом,

который является основанием для издания соответствующего приказа главного врача Городской поликлиники №1 г. Гродно».

6.2. дополнить подпунктом 2.7. следующего содержания:

«2.7. За счет превышения доходов над расходами от деятельности, приносящей доходы, остающейся в распоряжении учреждения, за отчетный период производится премирование:

работников подразделений, осуществляющих внебюджетную деятельность и содержащихся за счет сметы доходов и расходов;

работников подразделений, осуществляющих внебюджетную деятельность и содержащихся за счет бюджетной сметы;

работников, содействующих развитию внебюджетной деятельности, в том числе административно-управленческого и хозяйственно-обслуживающего персонала, содержащихся за счет сметы доходов и расходов и за счет бюджетных смет.».

7. Настоящие изменения и дополнения в коллективный договор вступают в силу с 01.10.2023, за исключением подпункта 1.2.3., который вступает в силу с 17.02.2023.

Главный врач
Государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника №1 г. Гродно»



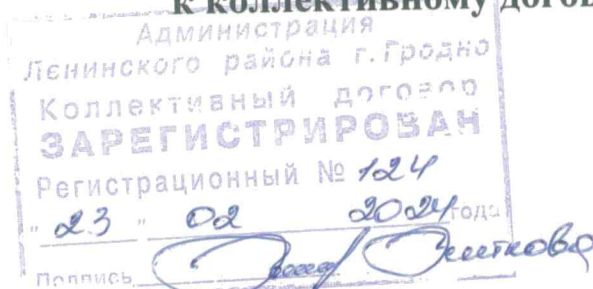
Председатель первичной
профсоюзной организации
Государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника №1 г. Гродно»



Е.В.Реут

Государственное учреждение здравоохранения
«Городская поликлиника №1 г. Гродно»

**Дополнение
к коллективному договору на 2022-2025 гг.**



Принято на профсоюзной
конференции
«30» января 2024 г.

Настоящее дополнение к коллективному договору (в дальнейшем Договор) заключено между работниками Государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №1 г. Гродно», от имени которых выступает профсоюзный комитет Первичной профсоюзной организации (в дальнейшем Профком) представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице Представителя Профкома Реут Елены Викторовны и Государственным учреждением здравоохранения «Городская поликлиника №1 г. Гродно» (в дальнейшем Наниматель) в лице главного врача Совца Сергея Владимировича.

1. Внести в раздел 2 «Оплата труда» следующие изменения и дополнения:

1.1. подпункт 13.11 пункта 13 изложить в следующей редакции:

«13.11. выдавать каждому работнику расчетный листок не позднее, чем за 1 день до выплаты заработной платы с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате;

1.2. подпункт 13.13 пункта 13 изложить в следующей редакции:

«13.13 Средний заработок за время трудового отпуска выплачивать не позднее, чем за два дня до начала отпуска (статья 176 Трудового кодекса Республики Беларусь), если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска;»

2. Внести в раздел 3 «Гарантия занятости» следующие изменения и дополнения:

2.1. подпункт 15.6 пункта 15 изложить в следующей редакции:

«15.6 Предоставлять преимущественное право (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

Главный врач поликлиники

С.В.Совца

Председатель профсоюзного комитета

Е.В. Реут

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

воспитывающим детей-инвалидов;

участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

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

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

имеющим троих и более детей;

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

работникам, которым осталось три и менее года до достижения общеустановленного пенсионного возраста;

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

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

имеющим длительный стаж непрерывной работы в данной организации (не менее 10 лет);

женщинам, мужья которых призваны на срочную военную службу;

работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учреждениях образования по направлению данной организации;

лицам, избранным в состав профсоюзных органов;

членам комиссии по трудовым спорам

3. Внести в раздел 4 «Режим труда и отдыха» следующие изменения и дополнения:

3.1. подпункт 17.24 пункта 17 изложить в следующей редакции:

«17.24 По просьбе работника разделять трудовой отпуск на три части. При этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней (статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь).

4. Внести в раздел 6 «Дополнительные компенсации, гарантии и льготы работникам» следующие изменения и дополнения:

4.1. изложить третью часть пункта 21.2 в следующей редакции:

«- 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 заработка или по согласованию с нанимателем, если это не препятствует нормальной деятельности организации, сокращать на один час установленную продолжительность

Главный врач поликлиники

С.В.Совца

Председатель профсоюзного комитета

Е.В. Peут

работы (смены) с сохранением заработной платы в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;»

5. Внести в раздел 7 «Медицинское обслуживание. Организация отдыха и санаторно-курортного лечения» следующие изменения и дополнения:

5.1. дополнить пункт 23 подпунктом 23.5 в следующей редакции:

«23.5 Освобождать работников от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, согласованного с Нанимателем, с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы на следующих условиях:

- на один рабочий день один раз в три года;
- работников, достигших возраста сорока лет – на один рабочий день один раз в год;
- работников, достигших общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста при прохождении диспансеризации - на два рабочих дня один раз в год.

Работники обязаны предоставлять Нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации;»

6. Внести в раздел 9 «Социальная защита молодежи» следующие изменения и дополнения:

6.1. пункт 29 изложить в следующей редакции:

«29. Наниматель и Профком обязуются:

29.1 Способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи, удовлетворению потребностей в непрерывном образовании, оказанию им помощи в преодолении профессиональных затруднений, формированию мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации;

29.2 Разработать и внедрить систему наставничества для молодых специалистов в соответствии с с нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения Республики Беларусь.

(п.13.4, п. 21.5.1. Тарифного соглашения).

29.3 Обеспечивать условия для повышения квалификации молодежи, профессионального роста и общеобразовательного уровня, в том числе – путем участия в проведении молодежных форумов, слетов, научно-практических конференций, проводить торжественные мероприятия «Посвящение в профессию».

7. Приложение 7.1. «Положение о премировании государственного учреждения здравоохранения «ГУЗ «Городская поликлиника №1 г. Гродно» коллективного договора

7.1. подпункт 2.5 пункта 2 дополнить позицией следующего содержания:

Главный врач поликлиники
С.В.Совца

Председатель профсоюзного комитета
Е.В. Реут

«безопасная эксплуатация транспортных средств, поддержание транспорта в технически исправном состоянии, работа без аварий и дорожно-транспортных происшествий, нарушений правил дорожного движения».

8. Положение 9 «Положение о порядке осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №1 г. Гродно» коллективного договора

8.1. пункт 10 изложить в следующей редакции:

«10. В случае не предоставления работнику трудового отпуска по каким-либо причинам в текущем календарном году, по письменному заявлению работника единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года.»

9. Приложение 5 «Положение об установлении надбавки за сложность и напряженность работы государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №1 г. Гродно» коллективного договора

9.1. пункт 9 дополнить позицией следующего содержания:

«- за предоставление недостоверной информации в вышестоящие органы лицу, допустившему предоставление недостоверной информации, руководителю структурного подразделения – до 100 процентов в течение не менее 6 месяцев».

Настоящие изменения вступают в силу с «01» февраля 2024 года.

Главный врач
Государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника №1 г. Гродно»



Председатель первичной
профсоюзной организации
Государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника №1 г. Гродно»



Е.В.Рейт

Главный врач поликлиники

С.В.Совца

Председатель профсоюзного комитета

Е.В. Рейт