

## СОДЕРЖАНИЕ

№ главы	Наименование главы	№ стр.
1.	Общие положения	2
2.	Оплата труда и её регулирование	4
3.	Гарантии занятости	9
4.	Режим труда и отдыха	14
5.	Дополнительные компенсации, гарантии и вознаграждения работникам	16
6.	Жилищное строительство. Постановка на учет и распределение жилья	17
7.	Охрана труда и здоровья работников	17
8.	Медицинское обслуживание. Организация оздоровления работников	22
9.	Социальная защита молодежи	23
10.	Культурно-массовая, физкультурно – оздоровительная и спортивная работа	24
11.	Обеспечение правовых гарантий деятельности профсоюзного комитета и профсоюзного актива	25
12.	Заключительные положения, контроль выполнения коллективного договора	26
	Приложение 1 «Перечень должностей служащих (профессий рабочих), занимаемых работниками, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей»	28
	Приложение 2 «Нормы и порядок обеспечения средствами индивидуальной защиты	29
	Приложение 3 «Перечень профессий рабочих и должностей служащих), дающих право на обеспечение молоком или равноценными пищевыми продуктами	38

## ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между работниками учреждения образования «Могилёвский государственный медицинский колледж», от имени которых выступает Первичная профсоюзная организация сотрудников учреждения образования «Могилёвский государственный медицинский колледж» Белорусского профессионального союза работников здравоохранения (далее - Профком), в лице председателя Блок Натальи Николаевны и учреждением образования «Могилёвский государственный медицинский колледж», (далее – Наниматель) в лице директора Рыжкова Владимира Владимировича (вместе именуемые – Стороны).

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, занятости работников, уровня их оплаты труда, соответствующего текущему уровню цен и стоимости жизни, безопасных условий труда, эффективной работы учреждения образования «Могилёвский государственный медицинский колледж» (далее - Колледж), регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников Колледжа в коллективных переговорах и при заключении, изменении и (или) дополнении, соблюдении Договора.

Работники признают единственным и полномочным выразителем своих интересов Профком и поручают ему рассматривать все вопросы, связанные с заключением и исполнением Договора с Нанимателем.

5. Договор принимается на общем собрании, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует до заключения нового коллективного договора, но не более шести месяцев после окончания срока его действия (статья 367 Трудового кодекса Республики Беларусь). С согласия Сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

6. Вновь принятые работники должны быть ознакомлены Нанимателем с Договором при приеме на работу под подпись.

7. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке аналогичном порядку заключения договора (после принятия на общем собрании), и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

8. Договор распространяется на Нанимателя и работников, от имени которых он заключен.

Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, оплате труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, Наниматель \_\_\_\_\_ Профком \_\_\_\_\_

гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников Колледжа.

На работников, не являющихся членами профсоюза, не распространяются положения пунктов 66-68, 70 Договора.

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

Согласие работника оформляется заявлением в письменной форме и направляется каждой стороне. Стороны Договора по результатам рассмотрения заявления работника принимают самостоятельно либо совместно решение о согласии (несогласии) на распространение действия положений Договора на работника. Решение каждой из Сторон либо их совместное решение оформляется резолюцией представителей сторон на заявлении.

10. Стороны обязуются:

10.1. при заключении и исполнении Договора руководствоваться принципами социального партнерства: равноправия Сторон; соблюдения норм законодательства; полномочности принятия обязательств; добровольности принятия обязательств; учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств; обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства; отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности; взаимного информирования Сторон об изменении ситуации;

10.2. создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля его выполнения;

10.3. не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры. Продолжительность переговоров по подписанию нового Договора не может превышать одного месяца;

10.4. не прекращать действие настоящего Договора при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации колледжа или профсоюза в период действия данного Договора его выполнение гарантируют правопреемники;

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

11. Профком не менее двух раз в год проводит проверку исполнения Договора и по ее результатам отчитывается за полугодие - на заседании Профкома совместно с Нанимателем, а по итогам за год - на общем собрании.

Наниматель обязуется в двухнедельный срок рассматривать представления Профкома об устранении нарушений условий Договора и давать мотивированный ответ в письменной форме. Принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств и положений Договора.

12. Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения путем переговоров.

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

14. Договор подписывается уполномоченными представителями Сторон не позднее двух недель после его принятия на общем собрании.

15. Наниматель обязуется зарегистрировать в администрации Ленинского района города Могилева подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения, в течение месяца со дня подписания.

16. В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных споров в Колледже создается комиссия по трудовым спорам. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам осуществляется в соответствии со статьями 233-240 Трудового кодекса Республики Беларусь.

17. Неурегулированные разногласия между Нанимателем и Профкомом при заключении Договора рассматриваются вышестоящими органами, решения которых являются окончательными.

## ГЛАВА 2 ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Наниматель обязуется:

18. Добиваться улучшения благосостояния работников Колледжа, повышения жизненного уровня; минимизации рисков снижения социальной защищенности работников и недопущения снижения размеров заработной платы работников при введении новых условий оплаты труда.

19. Обеспечить оплату труда работникам не ниже минимальной заработной платы.

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

21. Устанавливать тарифные разряды работников Колледжа в соответствии с тарифной сеткой для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

22. Определять оклады работников путем умножения базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь, на коэффициенты тарифных разрядов тарифной сетки (кратные размеры базовой ставки).

23. Производить выплату заработной платы работающим на условиях трудового договора (контракта), не реже двух раз в месяц: за первую половину – 21 числа текущего месяца (до 60 % от заработной платы работников, для преподавателей – до 60 % заработной платы с учетом установленной Наниматель \_\_\_\_\_ Профком \_\_\_\_\_

педагогической нагрузки), окончательный расчет – 8 числа месяца, следующего за отчетным, путем безналичного перечисления денежных средств на карту-счета работников, открытые в банке, который производит расчетно-кассовое обслуживание Нанимателя.

Если день выплаты заработной платы совпадает с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями, производить выплату заработной платы накануне.

24. Выдавать не позднее установленного срока выплаты заработной платы расчетный листок по утверждённому Нанимателем форме.

25. Средний заработок за время трудового отпуска выплачивать не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

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

26. Исчисление среднего заработка, сохраняемого за время трудового и социального отпусков, за время выполнения государственных или общественных обязанностей, в других случаях, предусмотренных законодательством, производить в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Все выплаты на основе среднего заработка (средней заработной платы) исчислять в соответствии с законодательством с учетом новых окладов со дня их введения.

27. Индексацию заработной платы работников производить в соответствии с законодательством.

Заработная плата, выплаченная с задержками, превышающими один месяц, индексируется в соответствии с законодательством.

28. Не допускать взыскания с работника заработной платы, излишне выплаченной Нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, за исключением случаев счетной ошибки.

29. Не допускать снижения размеров начисленной заработной платы работников (без премии), действовавших на момент введения новых условий оплаты труда.

30. Оплату труда по должностям служащих (профессиям рабочих), содержащимся за счет средств, полученных от внебюджетной деятельности, производить на условиях и в порядке, которые применяются для работников бюджетных организаций.

31. Оплату труда работников производить в соответствии с Положением по оплате труда работников как неотъемлемой части коллективного договора, включая премирование работников, единовременной выплаты на оздоровление, оказания материальной помощи, установление стимулирующих выплат (надбавок и премии), компенсирующих выплат (доплат) и т.п.

Проект Положения по оплате труда (далее – проект Положения)  
Наниматель \_\_\_\_\_ Профком \_\_\_\_\_

разрабатывает бухгалтерско-экономическая служба с привлечением специалистов Колледжа либо специально созданная приказом Нанимателя рабочая группа.

Проект Положения подлежит согласованию с Профкомом. При наличии замечаний и (или) предложений, поступивших в ходе согласования проекта Положения, бухгалтерско-экономическая служба Колледжа (рабочая группа) принимает меры по устранению разногласий, в том числе в рамках согласительных совещаний с участием представителей Нанимателя и Профкома.

После доработки с учетом замечаний и (или) предложений проект Положения подлежит направлению на повторное согласование в Профком (за исключением случаев внесения в проект Положения изменений, не влияющих на содержание Положения). Согласование проекта Положения осуществляется Профкомом не позднее чем в десятидневный срок (повторное согласование – не позднее чем в пятидневный срок) со дня получения проекта путем проставления грифа согласования на лицевой стороне последнего листа проекта Положения. Более длительный срок согласования устанавливается по соглашению между Нанимателем и Профкомом.

Согласованный с Профкомом проект Положения утверждается приказом Нанимателя.

Внесение изменений в Положение по оплате труда работников Колледжа, в том числе путем изложения его в новой редакции, производится в соответствии с настоящим пунктом.

32. При разработке Положения по оплате труда устанавливать:

32.1. меры морального и материального стимулирования работников:

наставников молодежи;

способствующих развитию спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;

активистов безвозмездного донорского движения;

общественных инспекторов по охране труда, членов комиссий по охране труда (при результативном общественном контроле);

работников, принимающих участие в создании благоприятных условий для обучения и проживания обучающихся (участие в благоустройстве территории Колледжа, оборудовании помещений, др.).

32.2. оказание материальной помощи, в том числе в ситуациях, обуславливающих сложное материальное положение к которым относить:

продолжительное заболевание работника, подтвержденное листком временной нетрудоспособности;

уважительные семейно-бытовые причины (пожар, наводнение и др.);

тяжелые жизненные ситуации (смерть сотрудников и близких родственников и др.).

Кроме перечисленных случаев, оказывать материальную помощь:

многодетным родителям;

родителям, имеющим детей-инвалидов;

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

для частичной компенсации расходов за наем жилья выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным на работу;

работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

бывшим работникам Колледжа, в том числе являющимся ветеранами войны, ветеранами труда и др. (за счет внебюджетных средств);

при рождении ребенка;

в иных случаях по решению Сторон.

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

создание благоприятных и безопасных социально-бытовых условий при организации труда работников, образовательного процесса и проживания учащихся;

поощрение обучающихся за успехи в учебной, спортивно-массовой, общественной, научной, экспериментальной, инновационной деятельности, в образовательных и культурных мероприятиях;

оказание учащимся материальной помощи;

осуществление в порядке и на условиях, определяемых в Договоре, выплат ранее работавшим в колледже ветеранам, на удешевление стоимости путевок в оздоровительные, спортивно-оздоровительные лагеря с круглосуточным пребыванием детям работников;

финансирование расходов по организации спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных, культурных и иных мероприятий и (или) участию в них (в том числе осуществление отчислений первичной профсоюзной организации колледжа средств на указанные цели в соответствии с пунктом 146 настоящего Договора).

34. Установить, что условия оплаты труда на основе контракта не могут быть ниже условий, предусмотренных Договором.

35. Оплату труда осуществлять на основе простой повременно-премиальной системы оплаты труда, при которой размер заработной платы зависит от оклада работника и количества отработанного им времени.

36. Установить Перечень должностей служащих (профессий рабочих), занимаемых работниками, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей (приложение 1).

37. Оплату труда педагогического работника, осуществляющего в период временного отсутствия другого педагогического работника педагогическую деятельность, производить за фактически отработанное время по часовым окладам с учетом надбавки за стаж работы в бюджетной организации, надбавки в соответствии с абзацем третьим части первой пункта 3 статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за ученые степени и звания, молодым специалистам, за особые условия труда.

38. Производить распределение объема педагогической нагрузки (включая Наниматель \_\_\_\_\_ Профком \_\_\_\_\_

часы преподавательской, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности обучающихся) преподавателям, педагогам дополнительного образования по согласованию с профсоюзным комитетом. Предварительное распределение объема педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется заместителем директора по учебной работе и доводится до сведения работников до начала трудовых отпусков в летний период. Нагрузку менее чем на ставку устанавливать работникам, которым установлен по их заявлениям режим работы на условиях неполного рабочего времени.

39. При увольнении работника выплачивать причитающуюся ему сумму в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете.

В случае спора о размерах выплат, причитающихся работнику при увольнении, Наниматель обязан в указанный в части первой настоящего пункта срок выплатить работнику не оспариваемую им сумму.

40. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицам, находившимся на иждивении умершего, на день его смерти, не позднее 7 календарных дней со дня подачи Нанимателю соответствующих документов.

41. При направлении Нанимателем работника для выполнения общественных обязанностей (статья 101 Трудового кодекса Республики Беларусь), участия в мероприятиях, не связанных с производственной деятельностью в случаях, предусмотренных Положением по оплате труда и настоящим Договором, за работником сохраняется место работы, должность служащего (профессия рабочего) и средний заработок за все рабочие дни по графику постоянного места работы.

При направлении работника в другую местность в случаях, предусмотренных абзацем первым настоящего пункта, Наниматель возмещает работнику расходы в порядке и размерах, установленных Правительством Республики Беларусь при командировании работников: по проезду к месту выполнения общественных обязанностей (участия в мероприятиях) и обратно; по найму жилого помещения; за проживание вне места жительства (суточные); иные произведенные работником с разрешения или ведома Нанимателя расходы, размер которых определяет Наниматель.

42. Направлять в установленном порядке на заработную плату средства, полученные в результате осуществления мероприятий по оптимизации штатной численности работников (при условии обеспечения необходимых условий функционирования и развития Колледжа).

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

44. Привлекать Профком к:

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_



установлению работникам стимулирующих выплат;  
участию в работе комиссии по составлению списков окладов;  
участию в работе аттестационной комиссии;  
участию в работе комиссии по оплате труда.

45. Наниматель совместно с Профсоюзом обязуется:

45.1. проводить разъяснительную работу с каждым работником по вопросам новой системы оплаты труда, включая новую структуру заработной платы при сохранении размеров оплаты труда;

45.2. принимать исчерпывающие меры по социальной защищенности работников, а также недопущению и предупреждению социальной напряженности в коллективе;

45.3. в случае невозможности реализации в срок норм и договоренностей, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством, но определенных Договором, по причинам экономического, производственного, организационного характера, перенести реализацию таких норм и договоренностей в срок, установленных по согласованию с Профкомом.

46. Профком обязуется:

46.1. отстаивать интересы работников – членов профсоюза по вопросам оплаты труда в соответствии с законодательством и Договором;

46.2. осуществлять контроль соблюдения законодательства по оплате труда, начисления заработной платы, сроков выплаты заработной платы, оплаты сверхурочных работ, сроков расчета при увольнении работников и др.;

46.3. ставить вопрос перед Нанимателем об ответственности лиц, виновных в неправильном начислении заработной платы и несвоевременной ее выплате.

### ГЛАВА 3 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

47. Наниматель обязуется обеспечить оптимальную занятость и использование работающих в Колледже в соответствии с профессией, специальностью, квалификацией, трудовым договором (контрактом).

В рабочее время запрещается отвлекать работников от их непосредственной работы, освобождать от работы для выполнения общественных обязанностей и проведения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Договором и Положением по оплате труда.

48. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников и рабочих мест. Сокращение работников признается возможным лишь в условиях местной экономической необходимости. Наниматель не менее чем за 3 месяца уведомляет Профком о предполагаемом сокращении работников и обязуется принять все меры к уменьшению моральных и материальных потерь работников, подлежащих увольнению.

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

49. При оптимизации численности работников принять следующие упреждающие меры:

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

49.2. не принимать новых работников;

49.3. провести переводы и перемещения намеченных к увольнению работников;

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

49.5. оказывать помощь высвобождаемым в связи с сокращением численности (штата) работникам в переобучении и трудоустройстве.

50. Предоставление преимущественного права (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

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

50.2. воспитывающим детей-инвалидов;

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

50.4. имеющим троих и более детей;

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

50.6. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

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

50.8. имеющим длительный стаж непрерывной работы в Колледже (не менее 10 лет);

50.9. женщинам, мужья которых призваны на действительную военную службу;

50.10. работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учреждениях образования по направлению Колледжа;

50.11. лицам, избранным в состав профсоюзных органов.

51. 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.

52. 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.

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

53. Всю педагогическую нагрузку максимально распределять среди штатных преподавателей по согласованию с Профкомом до начала учебного года.

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

55. Наниматель (уполномоченный представитель Нанимателя) обязан при приеме на работу и заключении трудового договора (контракта) ознакомить работника под подпись с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением по оплате труда и иными локальными правовыми актами.

56. Наниматель при заключении трудового договора (контракта) заключает с работниками письменные договоры о принятии ими полной индивидуальной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных Нанимателем для хранения или для других целей. Перечень должностей служащих и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми заключаются письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности Наниматель утверждает по согласованию с Профкомом.

57. 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.

58. При переводе работника на контрактную форму найма устанавливается надбавка в размере не менее 15 процентов оклада и предоставление не менее 1 календарного дня поощрительного отпуска.

Размер указанной 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

59. Перевод на контрактную форму найма работников Колледжа – членов профсоюза производить после предварительного, не позднее, чем за один месяц, уведомления Профкома.

60. Одновременно с уведомлением о переводе на контрактную форму найма, вручать работнику проект контракта.

61. Обсуждение содержания контракта (изменений и дополнений в контракт) работника - члена профсоюза производить с участием представителя профсоюза.

62. В обязательном порядке продлевать контракты с одинокими родителями, опекунами (попечителями) - членами профсоюза, на иждивении Наниматель \_\_\_\_\_ Профком \_\_\_\_\_

которых находятся несовершеннолетние дети, за исключением нарушителей производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины.

63. Наниматель с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшего у него не менее пяти лет, по окончании срока действия контракта вправе заключить с работником трудовой договор на неопределенный срок.

64. Продлевать (заключать новый) контракт с матерью (мачехой) или отцом (отчимом), усыновителем (удочерителем), опекуном ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (-щим) нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, на срок не менее пяти лет (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

65. С согласия матери (отца, опекуна), находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет, продлевать (заключать новый контракт) 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.

66. Заключение (продление) контрактов с работниками:

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

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

67. Заключение контрактов с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети производить до достижения последними совершеннолетия.

68. Заключение контрактов с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений производственно-технологической, 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.

69. Продление контрактов с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, 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).

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

70. Увольнение по истечении срока контракта (если инициатором его расторжения является наниматель): 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, производить только с предварительного согласия Профкома.

71. Признать в дополнение к изложенным в статье 41 Трудового кодекса Республики Беларусь 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;

достижения общеустановленного пенсионного возраста;

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 (перенаправленных) на работу;

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

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

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

73. В период срока предупреждения работника о расторжении контракта по истечении срока действия по инициативе нанимателя, предоставлять по заявлению работника один свободный день в неделю без сохранения заработной платы для решения вопросов о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

74. Производить оплату при отстранении от работы работника, который не  
Наниматель \_\_\_\_\_ Профком \_\_\_\_\_

прошел инструктаж, проверку знаний по вопросам охраны труда либо медицинский осмотр в порядке, предусмотренном законодательством, не по своей вине, за все время отстранения от работы в размере не ниже двух третей установленного ему оклада.

75. Профком обязуется:

75.1. осуществлять общественный контроль соблюдения Нанимателем законодательства о труде;

75.2. содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождаемых работников.

#### ГЛАВА 4 РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

76. Рабочее время, время отдыха работников устанавливается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Правилами внутреннего трудового распорядка для работников колледжа (далее – ПВТР), установленным режимом работы структурного подразделения, объекта, графиками работ (сменности), иными правовыми актами, а также положениями настоящей главы Договора.

77. Наниматель определяет режим рабочего времени ПВТР, графиком работ (сменности), трудовым договором (контрактом).

78. ПВТР утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

79. График работ (сменности) утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом (ст.123 Трудового кодекса Республики Беларусь).

80. Наниматель вправе по просьбе работника по согласованию с Профкомом при условии, если это учитывает интересы Колледжа и не приведет к осложнениям в работе, установить работнику индивидуальный режим работы. При этом режим работы и период, на который он устанавливается, определяется условиями трудового договора (контракта).

81. Режим рабочего времени преподавателей и педагогов дополнительного образования определять в соответствии с расписанием учебных занятий и мероприятий, связанных с организацией педагогической деятельности (учебной, учебно-воспитательной).

82. Наниматель может установить для административных (заместители директора, заведующие отделениями) и педагогических работников режим работы, при котором начало и окончание рабочего дня будет отличаться от установленного в трудовом договоре (контракте) или ПВТР времени. Такой режим работы устанавливается в дни привлечения работника к административным дежурствам по колледжу. График административных дежурств составляется на учебный семестр и утверждается приказом директора колледжа. В дни административных дежурств начало и окончание рабочего дня по графику работы смещается на более позднее время (в соответствии с графиком дежурств). Работник не может быть привлечён к административному дежурству по колледжу более двух раз в месяц.

Наниматель \_\_\_\_\_ Профком \_\_\_\_\_

83. Установить следующий перечень должностей служащих (профессий рабочих) при работе на которых по условиям работы колледжа перерыв для отдыха и питания установить нельзя:

- преподаватель;
- педагог дополнительного образования;
- гардеробщик;
- сторож;
- дежурный по общежитию.

Порядок и место приема пищи при выполнении работниками своих трудовых обязанностей устанавливается ПВТР.

84. Установить следующий перечень должностей служащих (профессий рабочих), когда по условиям производства сокращение продолжительности работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, не производится:

- преподаватель;
- педагог дополнительного образования;
- гардеробщик;
- сторож;
- дежурный по общежитию.

Не допускать к работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, беременных женщин и работников моложе восемнадцати лет.

85. Предоставлять работникам следующие виды отпусков:

- трудовой отпуск;
- дополнительный отпуск;
- социальные отпуска.

86. Предоставлять работникам социальные отпуска:

- по беременности и родам;
- по уходу за детьми;
- в связи с обучением;
- по уважительным причинам личного и семейного характера.

87. Основной отпуск предоставляется продолжительностью 24 календарных дня.

88. Работникам при заключении контракта с Нанимателем предоставляется дополнительный поощрительный отпуск в соответствии с абзацем вторым пункта 3 статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь - до 5 дней. При этом конкретная продолжительность дополнительного поощрительного отпуска устанавливается по соглашению между Нанимателем и работником в контракте.

89. Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливать для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым по согласованию с Профкомом.

90. Предоставлять трудовые отпуска педагогическим работникам Колледжа преимущественно в период каникул.

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

91. Предоставлять работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, отпуска в летнее или другое удобное для них время.

92. По договоренности между работником и Нанимателем трудовой отпуск может быть разделен не более чем на 3 (три) части при условии, что это не повлияет на организацию образовательного процесса. При этом одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

93. Социальные отпуска без сохранения заработной платы могут предоставляться сроком не более 90 календарных дней за календарный год:

93.1. для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи вступительных экзаменов в учреждения образования в связи с заочным обучением;

93.2. по семейно-бытовым причинам (уважительность причин оценивает Наниматель);

93.3. матери, отцу, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 14 лет или одного ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

93.4. осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (без выдачи больничного листка или заменяющего его документа);

93.5. при переезде на новое место жительства;

93.6. в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

93.7. по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в период каникул (для педагогических работников).

94. Наниматель обязан предоставить работнику социальный отпуск без сохранения заработной платы в случае:

94.1. смерти близких родственников – до 5 календарных дней (при выездах за пределы Республики Беларусь – до 10 календарных дней);

94.2. бракосочетания работника или его детей – до 3 календарных дней;

94.3. первого учебного дня детей 1- 4 классов – 1 календарный день;

94.4. юбилейных дат – 1 календарный день;

94.5. медицинского обследования работника и его детей – до 3-х календарных дней.

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

96. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку, условия для совмещения работы с обучением и предоставить гарантии, установленные статьями 220, 220<sup>1</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь.

## ГЛАВА 5 ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ, ГАРАНТИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ

97. Сформировать фонд материальной помощи за счёт бюджетных  
Наниматель \_\_\_\_\_ Профком \_\_\_\_\_



средств и средств от приносящей доходы деятельности в порядке, установленном законодательством и Положением по оплате труда.

98. Направлять на оказание материальной помощи средства спонсорской помощи, выделенной на эти цели.

99. Выплачивать материальную помощь всем работникам, работающим в Колледже.

100. Осуществлять моральное и материальное поощрение работников в соответствии с законодательством и локальными правовыми актами за конкретные показатели в труде и активное участие в общественной деятельности.

101. Создать комиссию по оплате труда, включив в нее представителя Профкома. Возложить на комиссию по оплате труда функции распределения материальной помощи работникам колледжа.

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

Наниматель и Профком обязуются:

102. Постановку на очередь для обеспечения жильем и распределение жилой площади производить решением жилищной комиссии, созданной из представителей Профкома и Нанимателя в соответствии с законодательством.

103. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности работников жильем.

104. Ходатайствовать перед местными исполнительными и распорядительными органами о выделении работникам мест в общежитиях сторонних организаций и предприятий.

105. Принимать меры по обеспечению выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу, благоустроенным жильем.

106. Обеспечивать контроль использования жилого фонда общежитий и его санитарно-технического состояния.

107. Списки лиц, нуждающихся в улучшении жилищных условий и лиц, которым предоставляется жилье, доводить до сведения работников.

## ГЛАВА 7 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Наниматель обязуется:

108. Обеспечить права и гарантии работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, законодательством об охране труда, другими нормативными правовыми актами и закрепить их в трудовых договорах (контрактах).

109. Обеспечивать функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) Колледжа и своевременно совершенствовать СУОТ на основе

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

мониторинга факторов, влияющих на охрану труда.

110. Обеспечивать эффективную деятельность инженера по охране труда в соответствии с должностной инструкцией.

111. 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 Колледжа;

оборудование и оснащения кабинетов, уголков, стендов охраны труда, приобретение наглядной агитации по охране труда.

112. Проводить за счет средств Колледжа обучение, повышение квалификации и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителей, специалистов и рабочих.

113. Своевременно информировать о несчастных случаях на производстве Министерство здравоохранения Республики Беларусь, главное управление по здравоохранению Могилевского облисполкома, профсоюз.

114. Проводить специальное расследование несчастных случаев на производстве: групповых; со смертельным исходом; приведших к тяжелым производственным травмам с обязательным участием технической инспекции труда профсоюза.

115. 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.

116. 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.

117. 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.

118. 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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

по этой причине другую работу, соответствующую его квалификации, сохранять за ним среднюю заработную плату на весь период простоя.

119. 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.

120. 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.

121. Обеспечить работников:

средствами индивидуальной защиты (приложение 2);

смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки – согласно перечня профессий и должностей работников, утвержденного нанимателем по согласованию с Профкомом исходя из характера и видов работ.

122. 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 обеспечение молоком или равноценными пищевыми продуктами (приложение 3).

123. Предоставлять общественному инспектору по охране труда и представителям Профкома (в соответствии с согласованным сторонами календарным планом осуществления общественного контроля) не менее 2 часов в неделю для осуществления ими общественного контроля соблюдения законодательства о труде, об охране труда, выполнения коллективного договора, 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.

124. Поощрять общественных инспекторов по охране труда за активное и результативное участие в проведении периодического контроля соблюдения законодательства об охране труда.

125. Обеспечивать благоприятные для здоровья работников условия труда, быта и отдыха при эксплуатации зданий, сооружений и оборудования предприятия, создание благоприятных гигиенических условий (микrokлиматических, освещения и др.);

126. Разрабатывать и проводить комплексные организационные, инженерно-технические, гигиенические и противоэпидемические мероприятия, направленные на оздоровление условий труда, быта и отдыха работающих.

127. Создавать необходимые условия для организации питания работников Колледжа, в том числе путем:

оборудованию комнат приема пищи и организации горячего питания;

обеспечения постоянного контроля организации питания работающих, проведения периодического (ежегодного) анкетирования работающих с целью

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

определения оптимальной и доступной для каждого работника структуры организации питания;

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

128. Обеспечивать санитарно-бытовые помещения для работников Колледжа жидким мылом, антисептиками.

129. Своевременно подготовить здания, помещения, и территорию Колледжа к работе в осенне-зимних условиях, обеспечив тем самым снижение трудопотерь по временной нетрудоспособности.

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

систематически проводить занятия с работниками Колледжа 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.

131. Наниматель обеспечивает с участием Профкома планирование и реализацию мероприятий по:

131.1. своевременному прохождению предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров при ухудшении состояния здоровья, работниками Колледжа, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где в соответствии с законодательством Республики Беларусь есть необходимость в профессиональном отборе;

131.2. 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;

131.3. 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;

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

131.5. контролю соответствия 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;

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

131.6. 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;

131.7. 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;

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

131.9. 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;

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

131.11. проведению смотров-конкурсов на лучшую организацию работы по улучшению условий и охраны труда среди структурных подразделений Колледжа;

131.12. участием Колледжа в республиканском смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда в государственных организациях системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь.

131.13. проведению 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.

132. Профком обязуется:

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

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

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

132.4. осуществлять общественный контроль соблюдения  
Наниматель \_\_\_\_\_ Профком \_\_\_\_\_

законодательства об охране труда, выполнением Договора в структурных подразделениях, обеспечивать реализацию общественными инспекторами по охране труда основных задач и функций, определенных Положением об общественном инспекторе по охране труда;

132.5. привлекать к работе по осуществлению общественного контроля работников профсоюзных активистов и членов профсоюза;

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

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

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

132.9. 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;

132.10. 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;

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

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

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

## ГЛАВА 8 МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОЗДОРОВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ

133. Наниматель обязуется систематически анализировать заболеваемость работников с временной и стойкой утратой трудоспособности. Разработать и Наниматель \_\_\_\_\_ Профком \_\_\_\_\_

утвердить план мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма.

134. Совместно с Профкомом:

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

134.2. осуществлять полную или частичную компенсацию стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря;

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

134.4. обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников;

134.5. оказывать материальную помощь работникам, приобретающим путевки в санатории унитарного предприятия «Белпрофсоюзкурорт».

## ГЛАВА 9 СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

135. Наниматель обязуется:

135.1. предоставлять в качестве минимальных льготы, предусмотренные статьей 219 Трудового кодекса Республики Беларусь, для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования;

135.2. способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации молодежи.

135.3. предоставлять молодым родителям, воспитывающим двоих и более детей до 12 лет, ежемесячно социальный отпуск без сохранения заработной платы по их заявлению.

135.4. проводить мероприятия, обеспечивающие социальное партнерство в области медицинского, фармацевтического образования по следующим направлениям:

регулировать отношения между Колледжем и учащимися, касающиеся социально-экономических прав, соглашением между Колледжем и профсоюзной организацией учащихся;

принимать по согласованию с профсоюзным комитетом учащихся локальные правовые акты по вопросам организации образовательного процесса, социальной защиты учащихся (правила внутреннего распорядка общежитий, пропускного режима и работы общежитий и др.);

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

проводить заседания, совещания по вопросам учебного процесса и жизнедеятельности учащихся с участием председателя профсоюзного комитета учащихся;

включать в состав Совета колледжа председателя профсоюзного комитета учащихся;

осуществлять ведение учета нуждающихся в оздоровлении и (или) санаторно-курортном лечении и распределение путевок с участием профсоюзного комитета учащихся;

осуществлять совместно с профсоюзным комитетом учащихся общественный контроль работы студенческих отрядов, общежитий.

136. Профком обязуется:

136.1. осуществлять контроль соблюдения законодательных норм:

по предоставлению первого рабочего места выпускникам;

по охране труда и режиму рабочего времени молодежи;

по улучшению жилищных условий молодежи;

136.2. добиваться сохранения и укрепления базы досуга, отдыха и оздоровления молодежи и детей работников Колледжа;

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

137. Стороны обязуются:

137.1. разработать и внедрить совместные программы адаптации на рабочих местах, развитие наставничества в работе с молодыми специалистами, проводить торжественные мероприятия «Посвящение в профессию»;

137.2. обеспечивать условия для повышения квалификации молодежи, профессионального роста (проведение молодежных форумов, слетов, научно-практических конференций, конкурсов на звание «Лучший по профессии» и т.п.).

## ГЛАВА 10

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

Стороны договорились:

138. Предоставлять в бесплатное пользование помещения для занятий спортивных секций, тренажеры.

139. Выделять автотранспорт для выезда участников художественной самодеятельности, спортсменов и других досуговых поездок.

140. Ежегодно проводить Дни здоровья с привлечением к участию в соревнованиях максимального количества работников и учащихся.

141. Организовывать экскурсионные поездки по памятным местам.

142. Выделять из профсоюзного бюджета финансовые средства на развитие культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_



Осуществлять направление работников Колледжа для участия в спортивно-массовых мероприятиях в соответствии с Положением о порядке проведения на территории Республики Беларусь спортивно-массовых мероприятий, формирования состава участников спортивно-массовых мероприятий, их направления на спортивно-массовые мероприятия и материального обеспечения, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 сентября 2014 г. № 903, с сохранением среднего заработка за все рабочие дни по графику постоянного места работы и предоставлением гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством, регулирующим порядок и размеры возмещения расходов при командировании работников.

143. Регулярно проводить праздничные мероприятия для работников и их детей к Новому году, 8 Марта, Дню медицинского работника, Дню защитника Отечества, Дню семьи и др.

144. По возможности финансировать за счёт средств Колледжа от приносящей доходы деятельности приобретение:

спортивного инвентаря;

музыкальных инструментов и аппаратуры;

сценической и спортивной одежды (формы).

145. Наниматель производит отчисление денежных средств первичной профсоюзной организации по ее ходатайству для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от суммы внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении Колледжа.

146. Содействовать участию в смотрах-конкурсах на лучшую организацию физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы.

## ГЛАВА 11

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

Наниматель обязуется:

147. Соблюдать права профсоюзов, содействовать их деятельности, предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещение с отоплением, освещением, телефоном.

148. Обеспечивать безналичное перечисление профсоюзных взносов работников – членов профсоюза, путем удержания указанных взносов из заработной платы по их личным заявлениям в соответствии с постановлением Правительства Республики Беларусь.

149. Предоставлять Профкому информацию, необходимую для реализации его полномочий по защите трудовых прав и социально-экономических интересов работников.

150. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя (за Наниматель \_\_\_\_\_ Профком \_\_\_\_\_)

исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного комитета, общественными инспекторами по охране труда – с согласия Профкома. Срок контракта с председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, не может быть менее срока его полномочий.

151. Не допускать привлечения к дисциплинарной ответственности (за исключением случаев вызванных виновными действиями) общественных инспекторов по охране труда, а также работников уполномоченных профсоюзом на участие в создаваемых в Колледже комиссиях, без предварительного согласия профсоюзного комитета; предоставлять при прочих равных условиях преимущественное право в оставлении на работе при сокращении численности или штата работникам, избранным в состав профсоюзных органов.

152. Гарантировать сохранение места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка за счет средств Нанимателя на время выполнения общественных обязанностей (в том числе в другой местности) председателем и членами первичной профсоюзной организации, не освобожденными от работы (участия в качестве делегатов на съездах, пленумах, конференциях, созываемых профсоюзными органами, участия в коллективных переговорах).

153. Рассматривать предложения профсоюзного комитета по привлечению к ответственности должностных лиц, виновных в невыполнении положений настоящего Договора, и информировать трудовой коллектив и профсоюзный комитет о принятых мерах.

154. Осуществлять моральное и материальное поощрение председателя, членов профсоюзного комитета, общественного инспектора по охране труда за участие в общественной деятельности в соответствии с локальными правовыми актами.

## ГЛАВА 12 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

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

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

158. По итогам года рассматривать ход выполнения Договора на общем собрании коллектива.

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

159. Наниматель:

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

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

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

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

160.1. лишения надбавок к должностным окладам, премий и других выплат;

160.2. привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством.

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

161. За неисполнение норм и обязательств Договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством, коллективным договором.

Директор учреждения образования  
«Могилёвский государственный  
медицинский колледж»

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
сотрудников учреждения образования  
«Могилёвский государственный  
медицинский колледж»

\_\_\_\_\_ В.В.Рыжков  
\_\_\_\_\_.\_\_\_\_.2022

\_\_\_\_\_ Н.Н.Блок  
\_\_\_\_\_.\_\_\_\_.2022

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Приложение 1  
к коллективному договору

Учреждение образования  
«Могилёвский государственный  
медицинский колледж»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих (профессий  
рабочих), занимаемых работниками,  
на период отсутствия которых  
требуется выполнение их  
обязанностей

№ п.п.	Наименование должности служащего (профессии рабочего), занимаемых работниками, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей
1	Дворник
2	Дежурный по общежитию
3	Кладовщик
4	Преподаватель
5	Сторож

Директор учреждения образования  
«Могилёвский государственный  
медицинский колледж»

\_\_\_\_\_.\_\_\_\_\_.2022 В.В.Рыжков

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
сотрудников учреждения образования  
«Могилёвский государственный  
медицинский колледж»

\_\_\_\_\_.\_\_\_\_\_.2022 Н.Н.Блок

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Приложение 2  
к коллективному договору

Учреждение образования  
«Могилёвский государственный  
медицинский колледж»

**Н О Р М Ы**  
и порядок обеспечения  
средствами индивидуальной защиты

№ ПП	Код должности служащего, профессии рабочего	Наименование должности служащего, профессии рабочего	Наименование средств индивидуальной защиты	Клас- сифи- кация по защит- ным свой- ствам	Срок носки в меся- цах
1		2	3	4	5
1.	3119-019	Заместитель директора по хозяйственной работе, техник	Халат (костюм) хлопчатобумажный Перчатки трикотажные  В холодный период года: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	3Ми  Ми  Тн	12  до износа  36
2	11633	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	3Ми	до износа
3.	5151-005 5414-007	Дежурный по общезитию, сторож	Халат хлопчатобумажный	3Ми	12
4.	9112-001	Уборщик помещений	Халат хлопчатобумажный Перчатки трикотажные  Перчатки резиновые	3Ми  Ми  Бн	12  до износа  до

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

			При уборке душевых и туалетов дополнительно: фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	износа до износа
			Полусапоги (сапоги) резиновые	В	12
5.	8331-001	Водитель автомобиля	При техническом обслуживании и текущем ремонте: Костюм (халат) хлопчатобумажный Жилет сигнальный	3Ми Со	24 до износа
			В холодный период при ТО и ТР дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
6.	7119-011	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм (куртка и полукомбинезон) хлопчатобумажный	3Ми	12
			Головной убор		До износа
			Ботинки кожаные	Ми	12
			При выполнении малярных работ дополнительно: Перчатки резиновые	Вн	до износа
			Перчатки трикотажные	Ми	до износа
			Очки защитные	Г	до износа
			Респиратор		до износа
			При выполнении штукатурных работ:		

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

			Перчатки резиновые на хлопковой основе	Вн	до износа
			Очки защитные	Г	до износа
			При работе на высоте: Каска защитная Пояс предохранительный лямочный		деж. деж.
			В холодный период года: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
7.	7126-013	Слесарь-сантехник	Костюм (куртка и полукомбинезон) хлопчатобумажный	3Ми	12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Головной убор		12
			Перчатки трикотажные	Ми	До износа
			Очки защитные		До износа
			При работе в колодце: Пояс предохранительный лямочный	3П	деж.
			Противогаз шланговый Каска защитная	В	деж. До износа
			Сапоги резиновые		До износа
			В холодный период года: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
8.	7412-078	Электромонтер по ремонту и обслужи ванию электрообо-	Костюм (куртка и полукомбинезон) хлопчатобумажный	3Ми	12

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

		рудования	Ботинки кожаные	Ми	12
			Перчатки трикотажные	Ми	До износа
			Перчатки электроизолирующие	Эн	деж.
			Галоши электроизолирующие	Эн	деж.
			Очки защитные	ЗП	До износа
			Каска защитная		До износа
			В холодный период года:		
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
9.	9613-001	Дворник	Костюм (куртка и полукомбинезон) хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Перчатки трикотажные	Ми	До износа
			Жилет сигнальный	Со	До износа
			При очистке, промывке и дезинфекции урн, мусоросборников дополнительно:		
			Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа
			Перчатки резиновые на хлопковой основе	Бм	До износа
			Очки защитные	ЗНГ	До износа
			Респиратор		До износа
			Для защиты от атмосферных осадков		
			Плащ непромокаемый	Вн	36
			Сапоги резиновые	В	До износа
			В холодный период		

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_



			года: Костюм для защиты от пониженной температуры Валеная обувь Галоши на валеную обувь Рукавицы утепленные	Тн Тн20 Тн Тн	36 48 24 До износа
10	1324-020 4411-001	Заведующий камерой хранения, архивариус	Халат хлопчатобумажный  Перчатки трикотажные  Перчатки резиновые	3Ми  Ми  Вн	12  До износа До износа
11	5151-010	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный Перчатки трикотажные  Перчатки резиновые  Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Головной убор из хлопчатобумажной ткани При сортировке, метке и сдачи в стирку белья дополнительно: Респиратор	3Ми  Ми  Вн  3Ми	12  До износа До износа До износа  12  До износа
12	22366	Инженер по охране труда	Костюм (халат) хлопчатобумажный	3Ми	18
13	3111-007	Лаборант	При работе с кислотами и щелочами: Халат хлопчатобумажный  Фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником Перчатки резиновые на	3Ми  К20Щ 20  Вн	12  До износа  До

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

			хлопковой основе Нарукавники прорезинен-ные кислотощелочестой-кие Очки защитные Головной убор хлопчатобумажный Респиратор	К20Щ 20 ЗНГ	износа До износа До износа До износа
14	1411-003 5153-001	Заведующий общежитием, комендант, комендант здания	Халат хлопчатобумажный Перчатки трикотажные	3Ми Ми	12 До износа
15	4321-002	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Головной убор хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	3Ми Ми Ми	12 12 До износа
16	18874	Столяр	Костюм (куртка и полукомбинезон) хлопчатобумажный Головной убор Ботинки кожаные При выполнении малярных работ дополнительно: Перчатки резиновые Перчатки трикотажные Очки защитные Респиратор При выполнении штукатурных работ: Перчатки резиновые на	3Ми Ми Вн Ми Г	12 До износа 12 до износа до износа до износа

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

			хлопковой основе Очки защитные При работе на высоте: Каска защитная Пояс предохранительный лямочный В холодный период года: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Вн Г Тн	до износа до износа деж. деж. 36
17	22467	Инженер-программист	Халат из хлопчатобумажной антистатической ткани	ЗМиЭ с	18
18	22503	Инженер электроник	Халат из хлопчатобумажной антистатической ткани	ЗМиЭ с	18

### ПОРЯДОК ОБЕСПЕЧЕНИЯ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ (СИЗ)

Выдача работникам средств индивидуальной защиты производится в соответствии с инструкцией о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. № 209, в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27 июня 2019 № 30.

Выдаваемые средства индивидуальной защиты (далее - СИЗ) должны иметь сертификаты соответствия (декларации о соответствии) (копии сертификатов соответствия (деклараций о соответствии)) на изделия, сертификаты соответствия (копии сертификатов соответствия) на материалы, из которых изготовлены СИЗ, санитарно-гигиенические заключения по результатам государственной санитарно-гигиенической экспертизы, протоколы исследований (испытаний) и измерений, технические условия изготовителя, паспорта на изделия, эксплуатационные документы (инструкции по эксплуатации и тому подобное).

Допускается замена предусмотренных нормами специальной одежды из хлопчатобумажной ткани на специальную одежду из других тканей с равноценными или более высокими защитными свойствами и гигиеническими характеристиками (смесовая или комбинированная).

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

При приеме на работу работник выписывает СИЗ в бухгалтерии учреждения и получает на складе с отметкой в личной карточке учета средств индивидуальной защиты.

СИЗ являются собственностью нанимателя и подлежат возврату по окончании периода использования, а также при увольнении работника до окончания периода использования, переводе на другую работу, для которой выданные СИЗ не предусмотрены.

Период использования исчисляется со дня фактической выдачи работникам СИЗ, а для специальной одежды и специальной обуви от пониженных температур в период использования включается время ее хранения в теплый период года.

Периоды использования специальной одежды и специальной обуви продлеваются по решению нанимателя по согласованию с профсоюзами при условии занятости работника на условиях неполного рабочего времени (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя). В этом случае период использования может быть увеличен пропорционально разнице между рабочим временем нормальной продолжительности и фактически отработанным.

Комиссия по контролю качества СИЗ (назначенная приказом нанимателя) имеет право по истечении периода использования СИЗ при условии сохранения им защитных свойств, гигиенических характеристик, качества, установленных эксплуатационными документами, продлить период его использования в пределах сроков службы (сроков годности или сроков хранения), установленных его изготовителем.

Работникам, совмещающим профессии/должности или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им СИЗ по основной профессии/должности дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ и другие виды СИЗ, предусмотренные нормами для совмещаемой профессии/должности. В этих случаях период использования дополнительно выдаваемых СИЗ увеличивается нанимателем по согласованию с профсоюзами, как для СИЗ, используемых неполный рабочий день.

Работникам, выполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, дополнительно выдаются другие СИЗ, предусмотренные нормами учреждения для временно отсутствующего работника, на время выполнения его обязанностей.

Работникам, привлекаемым для ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, выдаются предназначенные для этих целей СИЗ.

Предусмотренные в нормах учреждения дежурные СИЗ выдаются должностным лицам (зам.директора по ХР, технику и другим производителям работ).

Выданные СИЗ от пониженных температур, предусмотренные типовыми нормами в холодный период года, с наступлением теплого периода года сдаются для организованного хранения на склад. По окончании периода применения СИЗ от пониженных температур они принимаются на хранение по  
Наниматель \_\_\_\_\_ Профком \_\_\_\_\_

именному списку. После хранения СИЗ от пониженных температур возвращаются тем работникам, от которых они были приняты на хранение.

Хранить выданные работникам СИЗ необходимо в шкафах для отдельного хранения личной одежды (обуви) и специальной одежды (специальной обуви). Бывшие в употреблении СИЗ выдаются другим работникам после стирки, химчистки, дезинфекции, ремонта. Период их дальнейшего использования определяется в зависимости от процента износа СИЗ, который вносится в личную карточку работника.

Непригодные для использования СИЗ списываются для производственных нужд или утилизируются.

Работникам не допускается выносить СИЗ за пределы территории нанимателя по окончании работы.

Работники используют и правильно применяют предоставленные им СИЗ, а в случаях их отсутствия или неисправности – немедленно уведомляют об этом непосредственного руководителя.

Разработал инженер по охране труда

М.Г.Ананьева

Директор учреждения образования  
«Могилёвский государственный  
медицинский колледж»

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
сотрудников учреждения образования  
«Могилёвский государственный  
медицинский колледж»

\_\_\_\_\_ В.В.Рыжков  
\_\_\_\_.\_\_\_\_.2022

\_\_\_\_\_ Н.Н.Блок  
\_\_\_\_.\_\_\_\_.2022

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Приложение 3  
к коллективному договору

Учреждение образования  
«Могилёвский государственный  
медицинский колледж»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий рабочих и должностей служащих,  
дающих право на обеспечение молоком  
или равноценными пищевыми продуктами

№ п.п.	Наименование лаборатории	Должность
1.	Лаборатория неорганической химии	преподаватель лаборант
2.	Лаборатория органической химии	преподаватель лаборант
3.	Лаборатория фармацевтической химии	преподаватель лаборант
4.	Лаборатория аналитической химии	преподаватель лаборант
5.	Лаборатория технологии лекарственных форм	преподаватель лаборант

Примечание:

1. Молоко выдается работнику по 0,5 литра за рабочий день при фактической занятости в лабораториях не менее половины продолжительности рабочего дня с вредными веществами.

2. Преподаватели получают молоко при проведении практических занятий продолжительностью не менее 4 часов.

Перечень определен комиссией Нанимателя с участием представителей Профкома.

Директор учреждения образования  
«Могилёвский государственный  
медицинский колледж»

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
сотрудников учреждения образования  
«Могилёвский государственный  
медицинский колледж»

\_\_\_\_\_ В.В.Рыжков  
\_\_\_\_.\_\_\_\_.2022

\_\_\_\_\_ Н.Н.Блок  
\_\_\_\_.\_\_\_\_.2022

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Лист согласования к Коллективному договору между нанимателем и трудовым коллективом учреждения образования «Могилёвский государственный медицинский колледж» на 2022- 2025 годы

Заместитель директора по учебной работе \_\_\_\_\_

М.С.Крутовцова

Заместитель директора по воспитательной работе \_\_\_\_\_

С.Н.Костусева

Заместитель директора по производственному обучению \_\_\_\_\_

О.В.Савич

Заместитель директора по хозяйственной работе \_\_\_\_\_

Е.С.Смоляр

Заместитель директора по учебно-методической работе \_\_\_\_\_

А.В.Кулешова

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_

Е.В.Долидович

Ведущий экономист \_\_\_\_\_

Л.А.Грудович

Ведущий специалист по кадрам \_\_\_\_\_

Т.В.Озолова

Инженер по охране труда \_\_\_\_\_

М.Г.Ананьева

Юрисконсульт \_\_\_\_\_

И.М.Соколова

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_