

От Работодателя:

И.о. начальника

И.А. Вдовенко
И.А. Вдовенко

«*01*» *августа* 2021



От Работников:

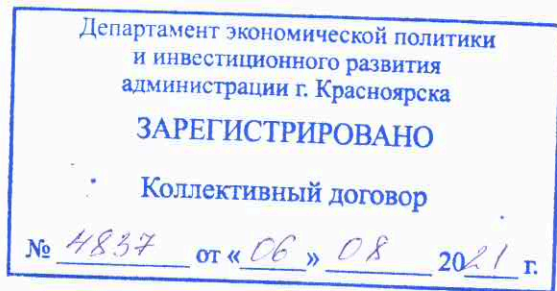
Представитель работников

М.И. Новицкая
М.И. Новицкая

«*01*» *августа* 2021

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Красноярского государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Красноярский краевой госпиталь для ветеранов войн»
на период с 01 августа 2021 по 31 июля 2024 г.г.



г. Красноярск - 2021

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор.

Раздел 3. Рабочее время.

Раздел 4. Время отдыха.

Раздел 5. Оплата труда.

Раздел 6. Охрана труда.

Раздел 7. Социальные гарантии и медицинское обслуживание Работников.

Раздел 8. Заключительные положения.

Раздел 9. Перечень приложений.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Красноярское государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Красноярский краевой госпиталь для ветеранов войн» в лице и.о. начальника Вдовенко Петра Александровича, именуемое далее «Работодатель», и работники Красноярского государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Красноярский краевой госпиталь для ветеранов войн», в лице представителя работников Новицкой Марии Ивановны, именуемой в дальнейшем «Представитель работников».

1.2. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и распространяется на всех работников организации, в том числе на руководителя организации.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации здравоохранения.

1.4. Нормы соглашений, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами Российской Федерации и нормативными правовыми актами, обязательны для включения в коллективный договор.

1.5. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с 01 августа 2021 года и действует по 31 июля 2024 года.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет (*статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации*).

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами действующего законодательства Российской Федерации.

1.10. Приложения к Договору являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу.

1.12. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

1.13. При принятии решений по социально-трудовым вопросам Работодатель обязуется предварительно согласовывать их с Представителем работников и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.14. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в рамках настоящего коллективного договора Представитель работников обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, и настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.15. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного коллективного договора, а работники обязуются воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.16. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в органы исполнительной власти, полномочные осуществлять регистрацию коллективных договоров.

1.17. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно выполнять решения (приказы, распоряжения и т.д.) Работодателя;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; отрабатывать норму рабочего времени;
- способствовать повышению производительности труда, использовать передовой опыт коллег;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность того имущества) и других работников.

- соблюдать требования санитарно – гигиенического, противоэпидемиологического режима;

- соблюдать требования противопожарной безопасности;
- соблюдать требования охраны труда;
- соблюдать этические и моральные нормы при исполнении трудовых обязанностей, как в отношении работников учреждения, так и иных лиц;

- не разглашать охраняемую законом тайну, ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе персональные данные другого работника;

- постоянно поддерживать свою квалификацию на уровне, обеспечивающем эффективное исполнение своих должностных обязанностей, стремиться к профессиональному самосовершенствованию;

Медицинские работники Учреждения также обязаны:

- соблюдать этические и моральные нормы, а также уважительно и гуманно относиться к пациентам и иным работникам Учреждения;
- соблюдать права граждан в сфере охраны здоровья и обеспечивать связанные с этими правами государственные гарантии;
- не допускать отказа в оказании медицинской помощи в соответствии с программой государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи и взимания платы за ее оказание;
- не разглашать сведения, составляющие врачебную тайну;
- оказывать медицинскую помощь в соответствии со своей квалификацией, должностными инструкциями, служебными и должностными обязанностями;
- оказывать медицинскую помощь в соответствии с порядками оказания медицинской помощи, а также на основе стандартов медицинской помощи;
- соблюдать иные принципы охраны здоровья;
- соблюдать врачебную тайну, а также не передавать логины и пароли от компьютеров иным лицам.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой Работнику работы) в интересах, под управлением и контролем Работодателя, подчинении Работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (*статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации*).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2 (двух) экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (*статья 67 Трудового кодекса Российской Федерации*). Содержание трудового договора регламентируется статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Трудовые договоры с Работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.1. Должность начальника и должности заместителей начальника, замещаются Работниками в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от срока действия трудовых договоров. Работники, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации, при несогласии с переводом на иные должности, трудовой договор с Работником прекращается в связи с достижением им предельного возраста для замещения соответствующей должности.

2.3.2. Начальник имеет право продлить срок пребывания Работника в должности заместителя руководителя до достижения им возраста семидесяти лет.

2.3.3. Учредитель имеет право продлить срок пребывания Работника в должности начальника, до достижения им возраста семидесяти лет по представлению общего собрания (конференции) Работников госпиталя.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- лиц, успешно завершивших ученичество, при заключении трудового договора с Работодателем, по договору с которым они проходили обучение;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

(статьи 70, 207 Трудового кодекса Российской Федерации)

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 (три) дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суде.

(статья 71 Трудового кодекса Российской Федерации)

2.6. Лица, принимаемые на работу, связанную с приемом, обслуживанием и охраной товарно-материальных ценностей, с доступом к наркотическим препаратам, с доступом к персональным данным работников, предоставляют справку об отсутствии судимости и (или) факта уголовного преследования, прекращенного по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел *(статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации)*.

2.7. Прекращение трудового договора между Работодателем и Работником регулируется статьями главы 13 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7.1. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 (три) календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, прекращается с выходом этого Работника на работу.

(статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации)

2.7.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за 2 (две) недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника

об увольнении.

По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий Коллективного договора, соглашения или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой Работник.

По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и Работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

(статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации)

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

(статья 71 Трудового кодекса Российской Федерации)

2.7.3. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления Дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора.

2.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 и статьями 178-181 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.11. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором *(статья 60 Трудового кодекса Российской Федерации)*.

2.12. Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации *(статья 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации)*.

2.13. Работодатель обязуется:

2.13.1. В трехдневный срок, со дня фактического начала Работником работы, издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также до подписания трудового договора ознакомить Работника с действующим Уставом учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) Работника под расписку *(статья 68 Трудового кодекса Российской Федерации)*.

2.13.2. Осуществлять перевод Работников на другую работу, изменение определенных Сторонами условий трудового договора по причинам связанным с изменением

организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (статьи 72-74 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.13.3. Сохранять за Работником, получившим производственную травму или профессиональное заболевание, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять Работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4 (четырёх) месяцев (часть 3 статьи 73 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.13.4. Не допускать экономически и социально не обоснованные сокращения рабочих мест Работников учреждения, нарушения при этом правовых гарантий Работников. Работодатель и Представитель работников обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобожденных в результате реорганизации, ликвидации учреждения, ухудшения финансового положения учреждения.

При принятии решения о сокращении численности или штата Работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками, в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, Работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом службу по труду и занятости населения не позднее, чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжения трудовых договоров). В случае массового высвобождения Работников, администрацией осуществляется уведомление служба по труду и занятости населения в письменной форме не позднее, чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующего мероприятия, с указанием причин, критериев и количества Работников, подлежащих высвобождению, сроков увольнения и принимаемых мер по их трудоустройству.

Массовым сокращением следует считать:

- высвобождение Работников при полной ликвидации учреждения;
- высвобождение Работников при полной ликвидации структурного подразделения независимо от численности;
- сокращение 20 (двадцати) человек в течение 30 (тридцати) календарных дней.

Увольнение Работников при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой должности допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

В целях реализации прав Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, Работодатель предпринимает следующие меры:

- предупреждает Работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за 2 (два) месяца;
- регулярно в этот период предоставляет Работнику список вакантных должностей для перевода его на другую работу, соответствующие должностные инструкции, информацию о заработной плате на вакантных должностях;
- приостанавливает прием на работу на должности, на которые могут быть приняты сокращаемые Работники, до тех пор, пока не будут трудоустроены сокращаемые Работники;
- в первую очередь расторгает трудовые договоры с временными Работниками, совместителями, работающими на аналогичных должностях;
- предоставляет по письменному заявлению Работника в этот период не более 4 (четырёх) часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением средней заработной платы;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения или уменьшения массового высвобождения Работников.

При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса Российской

Федерации, предоставляется следующим категориям работников:

- проработавшие в учреждении более 15 (пятнадцати) лет;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- за 2 (два) года до пенсии по возрасту;
- одинокие матери (отцы), имеющие детей до 16 лет (до 18 лет, если являются учащимися общеобразовательных учреждений);
- награжденные государственными наградами в связи с медицинской деятельностью;
- инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества.

С письменного согласия Работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока (2 (два) месяца), выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (*часть третья статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации*).

2.14. Представитель работников обязуется:

2.14.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

2.14.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

2.14.3. Предпринимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по предотвращению массовых сокращений Работников.

2.14.4. Обеспечивать защиту и представительство Работников при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Стороны обязуются строго выполнять Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.3. Режим работы учреждения:

3.3.1. Учреждение работает в режиме пятидневной рабочей недели с 8-00 час. до 16-30 час. с двумя выходными днями.

3.3.2. В выходные и нерабочие праздничные дни работа осуществляется в соответствии с действующим законодательством и нормативными документами вышестоящих исполнительных органов государственной власти.

3.4. Работодатель обеспечивает при пятидневной рабочей неделе продолжительность рабочего дня согласно Правилам внутреннего трудового распорядка.

3.5. Учет рабочего времени для всех категорий работников осуществляется в соответствии с Положением о табельном учете рабочего времени.

3.6. Отдельные категории работников работают в режиме непрерывного производства по скользящему графику сменности. Категории таких работников и продолжительность смен устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.7. Отдельным Работникам может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень данных работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих

трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени по распоряжению Работодателя.

Количество и продолжительность рабочих смен при ненормированном рабочем дне определяются исходя из общеустановленной продолжительности рабочей недели по данной должности. Дни еженедельного отдыха, нерабочие праздничные дни предоставляются Работникам с ненормированным рабочим днем на общих основаниях.

3.9. Работодатель обязуется:

3.9.1. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одинокого из родителя (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.9.2. Не привлекать к работе в ночное время:

- беременных женщин.

3.9.3. Привлекать к работе в ночное время только с письменного согласия Работников, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их в письменной форме со своим правом, отказаться от работы в ночное время:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов.

3.9.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час, в том числе и для работников, которым установлено неполное рабочее время, и работающих на условиях совместительства.

3.9.5. Привлекать Работника к работе в установленный для него день отдыха или нерабочий праздничный день только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя.

Привлекать Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, перечисленных в части 3 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9.6. Привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их под роспись со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов.

Работа в нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени не учитывается как сверхурочная работа.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

4.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (*статья 110 Трудового кодекса Российской Федерации*).

4.2. Всем Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (*статьи 114, 115 Трудового кодекса Российской Федерации*).

Также работникам предоставляется ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней в соответствии со ст. 116 ТК РФ, за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

4.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

(*статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации*)

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

О времени начала отпуска Работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

(*статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации*)

4.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;
- направления работника на курсы повышения квалификации.

Перенос отпуска на другой срок оформляется приказом Работодателя на основании письменного заявления Работника.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, с согласия Работника отпуск может быть перенесен на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

(*статья 124 Трудового кодекса Российской Федерации*)

В исключительных случаях ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен по соглашению сторон.

4.6. Отзыв из отпуска производится только с письменного согласия Работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за

следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до 18 лет;
- работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.7. Работникам-инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

4.8. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей в соответствии с пунктом 2 статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска следующим категориям Работников:

4.8.1. Работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней (*статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации*).

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными или опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.8.2. Работникам с ненормированным рабочим днем, не менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.8.3. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора.

4.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению Работодатель может предоставлять кратковременные отпуска с сохранением средней заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год или за счёт средств от внебюджетной деятельности с учетом финансового положения организации в случаях:

- бракосочетания – 2 рабочих дня,
- рождения ребенка – 1 рабочий день,
- смерти лиц, состоящих с работником в близких родственных отношениях - 3 рабочих дня,
- поступлением ребенка работника в первый класс – 1 сентября – 1 рабочий день.

4.10. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (*статья 120 Трудового кодекса Российской Федерации*).

4.11. При увольнении Работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска (как основные, так и дополнительные). Компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется из расчета 2,33 календарных дня (*28 дней/12 месяцев*) за каждый отработанный, полный месяц.

Компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск Работникам-инвалидам предоставляется из расчета 2,5 календарных дня (*30 дней/12 месяцев*).

Полными месяцами считаются те месяцы, в которых Работник отработал 15 и более календарных дней.

По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.12. Работодатель обязуется:

4.12.1. До истечения шести месяцев непрерывной работы, а также во все последующие годы предоставлять право использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время следующим работникам:

- несовершеннолетним в возрасте до восемнадцати лет (*статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации*);
- обучающимся без отрыва от производства;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в данной организации;
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);
- работникам, имеющим детей-инвалидов;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (*статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации*);
- работникам из числа граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (*статья 14 Закона Российской Федерации от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»*);
- Ветеранам и участникам Великой Отечественной войны, ветераном боевых действий (*статьи 14-19 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»*);
- Героям Социалистического труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы (*статья 6 Федерального закона от 09.01.1997 № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»*);
- Героям Советского Союза, Героям России, полным кавалерам ордена Славы (*пункт 3 статьи 8 Закона Российской Федерации от 15.01.1993 № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»*);
- работникам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России» (*статья 23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»*);

Указанным категориям предоставляются ежегодные отпуска в удобное для них время на основании письменного заявления Работника, предоставленному Работодателю до составления графика отпусков.

4.12.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, Работнику на основании его письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем до 14 календарных дней в год.

4.12.3. Четыре дополнительных выходных дня в месяц с сохранением среднего дневного заработка для ухода за детьми-инвалидами, которые могут быть использованы одним из родителей, либо разделены ими между собой по своему усмотрению (*статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации*).

4.12.4. Предоставлять в течение рабочего дня (смены) перерывы для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (*статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации*).

4.13. Представитель работников обязуется:

4.13.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора и соглашений (*статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации*).

4.13.2. Осуществлять контроль за соблюдением требований статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации при привлечении Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.13.3. Предоставлять мотивированное мнение по графику отпусков.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Считать оплату труда Работников, предоставление им мер социальной поддержки и гарантий, предусмотренных законодательством, приоритетным направлением совместной деятельности.

5.1.2. Разрабатывать и реализовывать комплекс мер, обеспечивающих право Работников на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы соответствующей качеству затраченного труда.

5.2. Оплата труда Работников осуществляется на основании трудового законодательства, региональных нормативных актов и Положения об оплате труда КГБУЗ «ККГВВ».

5.3. Номенклатура должностей медицинского и фармацевтического персонала учреждения определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим нормативно-правовое регулирование в сфере здравоохранения.

5.4. Система оплаты труда, размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются Работодателем в соответствии с Положением об оплате труда, разработанным в соответствии с нормативными документами, утвержденными в учреждении, но не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации и субъекта Федерации.

Основной формой оплаты труда является повременная форма. В учреждении также может вводиться сдельная, а также коллективная (бригадная) и другие формы оплаты труда.

5.5. Размер заработной платы Работника определяется исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными актами.

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата Работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

5.6. Оплата труда Работников по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада, либо в зависимости от выработки, исходя из сдельных расценок, доплат, надбавок и выплат компенсационного характера.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

5.7. Базовая единица - величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, устанавливаемых региональным и федеральным законодательством.

5.8. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе базовой единицы, умноженной на коэффициенты, определенные в Положении об оплате труда.

5.9. Основанием для повышенного размера оплаты является перечень должностей работников, на которых распространяется повышающий коэффициент (коэффициент специфики работы за «Опасные для здоровья и тяжелые условия труда»).

5.10. Доплаты за работу в ночное время:

- рабочим - из расчета часовой тарифной ставки (оклада);
- медицинским, фармацевтическим работникам, другим специалистам и служащим - из расчета должностного оклада по занимаемой должности.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.11. Надбавки стимулирующего характера.

Надбавки стимулирующего характера определяются Положением об оплате труда, устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, высокие достижения в работе, выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения), а также напряженность в труде.

Надбавки начисляются на должностной оклад и предельными размерами не ограничиваются.

Надбавки устанавливаются на определенный срок, но не более одного квартала, приказом по учреждению на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Руководителю учреждения (начальнику), надбавки устанавливаются решением вышестоящего органа управления здравоохранением за работу, направленную на развитие учреждения, применение в практике учреждения передовых методов диагностики и лечения больных, новых лекарственных средств и медицинского оборудования, передовых методов обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Надбавки стимулирующего характера предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой надбавки исчисляется из должностного оклада (ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

5.12. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни:

Временем выходных и праздничных нерабочих дней считать время с 00-00 до 24-00.

В случае привлечения Работников к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в соответствии с Положением об оплате труда.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере за фактически проработанные часы (*статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации*).

Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (*статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации*).

При выборе Работником компенсации в виде предоставления другого дня отдыха время использования этого дня должно быть согласовано с Работодателем не позже 30 календарных дней со дня работы. Указанный день отдыха предоставляется приказом Работодателя по письменному заявлению Работника. При этом за каждый день работы в выходной день или нерабочий праздничный день, независимо от количества фактически отработанных часов, предоставляется целый дополнительный день отдыха.

5.13. Другие вопросы оплаты труда.

Оплата труда Работников, принятых на условиях совместительства и на условиях частичной оплаты труда, устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, региональными нормативными актами о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения, с последующими изменениями

и дополнениями и Положением об оплате труда.

В случае вызова Работника в учреждение, время, затраченное на оказание медицинской помощи, оплачивается из расчета должностного оклада врача или среднего медицинского работника за фактически отработанные часы с учетом времени переезда.

Доплата за работу в ночное время производится только за фактическое время, затраченное на работу с учетом времени переезда.

Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными Работниками учреждения, производится в соответствии с Положением об оплате труда.

Работникам учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей, расширение зоны обслуживания) или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника.

Срок, в течение которого Работник будет выполнять дополнительную работу одномоментно, не может превышать 4-х месяцев. Ее содержание и объем устанавливается Работодателем с письменного согласия Работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель имеет право досрочно отменить поручение по ее выполнению, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Условия и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей, расширение зоны обслуживания) или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника отражены в Положении об оплате труда.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в соответствии с действующим законодательством и максимальным размером не ограничиваются.

5.14. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить аттестацию рабочих мест.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем по согласованию с Представителем работников.

О введении новых норм труда Работники должны быть извещены письменно не позднее, чем за 2 месяца.

Нормы труда могут быть пересмотрены с учетом мнения Представителя работников не чаще 1 раза в год по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии, и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня оказания услуг отдельными Работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

5.15. Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату 2 раза в месяц: 25 числа каждого месяца – за первую половину месяца, 10 числа каждого последующего месяца – за вторую половину предыдущего месяца работы;

- выплату заработной платы осуществлять в кредитные организации на банковский счет работника;

- в случае, когда день выплаты заработной платы совпадает с выходными и праздничными днями, выплату заработной платы производить накануне;

- предоставлять информацию Работнику о начислении заработной платы, налогах и причитающейся к выплате сумме, данная информация предоставляется в виде расчетных листов в распечатанном виде под роспись в журнале либо по письменному заявлению

работника направляется на указанный им адрес электронной почты. Выдача расчетных листков на бумажном носителе осуществляется в бухгалтерии учреждения.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать дней до дня выплаты заработной платы. Перечисление заработной платы в кредитную организацию осуществляется на карты платежной системы «Мир» либо на расчетный счет в кредитной организации.

На основании личного заявления работника заработная плата и другие выплаты, причитающиеся работнику, могут быть перечислены другому лицу, указанному в заявлении.

Работник самостоятельно контролирует срок действия банковской карты.

5.16. За время отпуска отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. Отпускные начисляются исходя из расчета средней заработной платы.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат независимо от источников этих выплат (*статья 139 Трудового кодекса Российской Федерации*).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляется за последние двенадцать календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (*статья 139 Трудового кодекса Российской Федерации*).

5.17. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать Работнику при предоставлении документов, подтверждающих эти расходы:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные;
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома Работодателя.

Расчет сумм, подлежащих выплате при направлении в служебную командировку осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.18. При переводе Работника на другую работу в связи с повреждением здоровья (профессиональное заболевание, увечье) по вине Работодателя Работнику выплачивается разница между прежней месячной заработной платой и заработком на новой работе.

5.19. Ответственность Работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся Работнику.

Работодатель (или его представители, уполномоченные им в установленном порядке), допустившие задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (*статья 142 Трудового кодекса Российской Федерации*).

При установлении факта неправильной оплаты труда Работодатель обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате Работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

Удержание из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Заработная плата, излишне выплаченная Работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана за исключением случаев, указанных в статье 137 Трудового кодекса Российской Федерации.

При рассмотрении трудовых споров о денежных требованиях, кроме требований о выплате Работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, орган, рассматривающий спор, имеет право вынести решение о выплате Работнику причитающихся сумм не более, чем за три года.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (*статья 142 Трудового кодекса Российской Федерации*).

5.20. В случае задержки выплаты заработной платы или денежных выплат при увольнении одновременно начисляется денежная компенсация. Денежная компенсация выплачивается на основании статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не ниже одной стопятидесятой действующей ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Денежная компенсация отражается в расчётном листке отдельной строкой.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить полное выполнение мероприятий по охране труда.

6.1.2. Организовать контроль со стороны Работодателя по вопросу охраны труда.

6.1.3. Обеспечить проведение аттестации руководителей структурных подразделений по вопросам охраны труда.

6.1.4. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда по выявлению неблагоприятных факторов, влияющих на условия труда (не реже 1 раза в 5 лет).

6.1.5. В случае отступления от нормального температурного и светового режима принять необходимые меры по их оптимизации.

6.1.6. Обеспечить Работников отдельных профессий с учетом конкретных условий труда дополнительной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, не предусмотренными отраслевыми нормами, по согласованию с Представителем работников и службой охраны труда согласно Приложению № 1;

6.1.7. Проводить мероприятия по совершенствованию и облегчению труда работников, для чего оснастить отделения и кабинеты необходимой техникой, аппаратурой и оборудованием.

6.1.8. Выдавать мыло и моющие средства в связи с необходимостью соблюдения гигиены труда.

6.1.9. Обеспечить нормальную бесперебойную работу санитарно-бытовых устройств.

6.1.10. По результатам специальной оценки условий труда предусмотреть для работающих дополнительные трудовые и социально-бытовые льготы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.1.11. Допускать к работе вновь поступивших Работников, а также переводимых с одной работы на другую, только после получения ими предварительного инструктажа по правилам техники безопасности и производственной санитарии.

6.1.12. Обеспечить проведение на рабочих местах повторного инструктажа по безопасным приемам и методам работы не реже 1 раза в полугодие.

6.1.13. Предусмотреть возможность отказа Работника от выполнения поручаемой работы, если она связана с угрозой для его жизни и здоровья (исключив при этом право вложения дисциплинарных взысканий со стороны Работодателя);

6.1.14. Бесплатно выдавать молоко работникам, согласно перечню, приведенному в Приложении № 2.

6.1.15. Предусмотреть финансирование мероприятий по охране труда в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Работодатель совместно с Представителем работников:

- создает на паритетной основе комиссию по охране труда из представителей Работодателя с участием Представителя работников.

6.3. Представитель работников обязуется:

6.3.1. Участвовать в работе комиссии, созданной на паритетной основе с Работодателем.

6.3.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

6.3.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3.4. Защищать права и законные интересы работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе.

6.3.5. Направлять Работодателю предложения об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

6.3.6. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда.

6.3.7. Контролировать выполнение графика отпусков Работников.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы, сообщать персонифицированные данные работников в Фонд социального страхования, обязательного медицинского страхования, Пенсионный Фонд и по требованию доводить до сведения Работников отправленную в Пенсионный фонд информацию.

7.1.2. В случае неправильного оформления трудовой книжки или установления неточных, ошибочных записей по предыдущим местам работы - направлять с письменного согласия Работника запросы в соответствующие организации с просьбой подтвердить уточняющим документом записи, вызывающие сомнение.

7.1.3. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний:

- проведение предварительных и периодических медицинских осмотров Работников, подвергающихся воздействию вредных и опасных производственных факторов;
- проведение ежегодных профилактических осмотров Работников с целью раннего выявления онкозаболеваний;
- флюорографическое обследование Работников в соответствии с действующими нормативными документами;
- проведение вакцинации Работников.

7.2. Представитель работников обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль за проведением лечебно-оздоровительных мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и укрепление здоровья Работников.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также

органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (*статья 195 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 5.27 – 5.34 КоАП Российской Федерации*).

8.2. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

8.3. Настоящий коллективный договор подписан в 2 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

8.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

9.1. Перечень спецодежды и защитных средств, выдаваемых Работникам структурных подразделений КГБУЗ «ККГВВ»

9.2. Список должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в количестве 0,5 литра за смену.

Приложение № 1
к коллективному договору
КГБУЗ «ККГВВ»
от 01 августа 2021 года

ПЕРЕЧЕНЬ
спецодежды и защитных средств, выдаваемых работникам структурных подразделений
КГБУЗ «ККГВВ»

п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол-во единиц или комплектов)	Основание по типовым нормам
1	2	3	4	5
1.	Врач и средний медицинский персонал операционных, перевязочных	1. Фартук непромокаемый 2. Перчатки резиновые При работе операционных электроинструментарием дополнительно: - галоши диэлектрические	дежурный до износа дежурные	прилож.11, раздел 1, п.1 постановление № 68 от 29.12.97г.
2.	Врач и средний медицинский персонал процедурных кабинетов, хирургических, гинекологических, урологических, стоматологических отделений и кабинетов	1.Фартук непромокаемый 2. Перчатки резиновые	дежурный до износа	прилож.11, раздел 1, п.3 постановление № 68 от 29.12.97г.
3.	Врач-отоларинголог	1. Фартук непромокаемый 2. Перчатки резиновые	дежурный до износа	прилож.11, раздел 1, п.6 постановление № 68 от 29.12.97г.
4.	Врач, средний и младший медицинский персонал, работающие в рентгеновских кабинетах	1. Фартук из просвинцованной резины 2. Юбка из просвинцованной резины 3. Перчатки из просвинцованной резины 4. Перчатки хлопчатобумажные 5. Очки для адаптации 6. При проявлении рентгеновских пленок дополнительно: - фартук непромокаемый - перчатки резиновые	дежурный дежурная дежурные дежурные до износа дежурный до износа	прилож.11, раздел 1, п.14 постановление № 68 от 29.12.97г.
5.	Врач, средний и младший медицинский персонал лабораторий	1. Фартук хлопчатобумажный 2. Фартук прорезиненный 3. Перчатки резиновые	дежурный дежурный до износа	прилож.11, раздел 1, п.17 постановление № 68

		4. Нарукавники непромокаемые 5. Очки защитные На мойке посуды дополнительно: - галоши резиновые При работе в химических и биохимических лабораториях дополнительно: - противогаз	дежурные до износа дежурные дежурный	от 29.12.97г.
6.	Врач и средний медицинский персонал светозлектролечебных кабинетов	1. Перчатки диэлектрические 2. Очки защитные	дежурные до износа	прилож.11, раздел 1,п.18 постановление № 68 от 29.12.97г.
7.	Зубной техник	1. Фартук непромокаемый 2. Очки защитные	дежурный до износа	прилож.11, раздел 1,п.20 постановление № 68 от 29.12.97г.
8.	Лифтер	1. При выполнении работ в стационарах: - халат хлопчатобумажный - колпак хлопчатобумажный или косынка хлопчатобумажная	2на 2 года 2на 2 года 2на 2 года	прилож.11, раздел1,п.21 постановоение №68 от 29.12.97г.
9.	Младший медицинский персонал, занятый мойкой суден, плевательниц и другого медицинского инвентаря	1. Фартук непромокаемый 2. Галоши резиновые 3. Перчатки резиновые	дежурный дежурные до износа	прилож.11, раздел 1,п.24 постановление № 68 от 29.12.97г.
10.	Средний и младший медицинский персонал, занятый отпуском водолечебных процедур	1. Фартук непромокаемый с нагрудником 2. Галоши резиновые 3. Перчатки резиновые	дежурный дежурные до износа	прилож.11, раздел 1,п.32 постановление № 68 от 29.12.97г.
11.	Младший медицинский персонал аптеки (санитарка мойщица и санитарка уборщица)	При выполнении работ на мойке: - фартук прорезиненный с нагрудником - перчатки резиновые - галоши резиновые - очки защитные (при мытье посуды из-под кислот)	дежурный до износа дежурные до износа	прилож.11, раздел 3,п. 56 постановление № 68 от 29.12.97г.
12.	Фармацевтический персонал, непосредственно занятый изготовлением, контролем и фасовкой лекарств	1. Фартук хлопчатобумажный с нагрудником 2. сапоги резиновые (при работе с кислотами и щелочами) 3. перчатки резиновые 4. нарукавники непромокаемые 5. респиратор 6. очки защитные 7. противогаз	дежурный 1 пара до износа дежурные до износа дежурные дежурный	прилож.11, раздел 3,п.59 постановление № 68 от 29.12.97г.

13.	Оператор стиральных машин	При выполнении работ на ручной и механизированной стирке, на замочке белья: -халат хлопчатобумажный -фартук непромокаемый -галоши резиновые -косынка хлопчатобумажная или -колпак хлопчатобумажный -перчатки резиновые	2 на 1,5 года Дежурный 1 пара 2 на 1,5 года 2 на 1,5 года дежурные	прилож.11, раздел 9,п.108 постановление № 68 от 29.12.97г.
15.	Аппаратчик бельевых сушильных установок	1. Халат хлопчатобумажный 2. Фартук непромокаемый 3. Галоши резиновые 4. Косынка хлопчатобумажная или 5. Колпак хлопчатобумажный	2 на 1,5 года дежурный 1 пара 1 на 1 год 1 на 1 год	прилож.11, раздел 9,п.104 постановление № 68 от 29.12.97г.
16.	Гладильщик	- халат хлопчатобумажный - колпак х/б или косынка	1 на 1 год 1 на 1 год	прилож.11, раздел 9,п.104 постановление № 68 от 29.12.97г.
17.	Подсобный рабочий (при выполнении работ на всех участках, кроме участка приемки белья)	- халат хлопчатобумажный - фартук непромокаемый - колпак х/б На наружных работах зимой дополнительно: - куртка на утепляющей прокладке - рукавицы комбинированные	1 дежурный 1 по поясам 6 пар	прилож.11, раздел 9,п.110 постановление № 68 от 29.12.97г.

18.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1. костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <u>или</u> 2. халат и брюки для защиты от производственных загрязнений и механических воздействий. 3.Сапоги резиновые с защитным подноском. 4.перчатки с полимерным покрытием <u>или</u> 5. перчатки с точечным покрытием 6.Боты <u>или</u> галоши диэлектрические. 7.перчатки диэлектрические 8.щиток защитный лицевой <u>или</u> очки защитные	1 комплект на 1 год 1 комплект на 1 год 1 пара на 1 год 12 пар на 1 год До износа Дежурные Дежурные До износа До износа	п.189 приказ 997н от 09.12.14г
-----	---	---	---	--------------------------------------

		9.костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке На наружных работах зимой дополнительно: 10.валенки с резиновым низом	1 комплект на 2год 1 пара на 2года	
19.	Уборщик служебных помещений	1. костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <u>или</u> 2.халат х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 3. Перчатки с полимерным покрытием 4.Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 комплект на 1 год 1 шт на 1 год 6 пар на 1 год 12 пар на 1 год	п.171 приказ 997н от 09.12.14г
20.	Гардеробщик	1.костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений <u>или</u> 2. халат х/б для защиты от общих производственных загрязнений	1 комплект на 1 год 1 шт на 1 год	п.19 приказ 997н от 09.12.14г
21.	Уборщик территории	1. костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2.фартук из полимерных материалов с нагрудником 3.сапоги резиновые с защитным подноском 4. перчатки с полимерным покрытием Зимой дополнительно: - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке - валенки с резиновым низом - плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды	1 комплект на 1 год 2шт на 1 год 1 пара на 1 год 6 пар на 1 год 1 комплект на 2 года 1 пара на 2года 1 шт на 2 года	п.23 приказ 997н от 09.12.14г
22.	Дезинфектор	1.комбинизон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов.	До износа	п.24 приказ 997н от 09.12.14г

		<p>2. сапоги резиновые с защитным подноском.</p> <p>3. перчатки с полимерным покрытием или</p> <p>4. перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>5. очки защитные</p> <p>6. средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие (респиратор)</p>	<p>1 пара на 1 год</p> <p>6 пар на 1 год</p> <p>6 пар на 1 год</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p>	
23.	Слесарь - сантехник	<p>1. костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>2. сапоги резиновые с защитным подноском.</p> <p>3. пречатки с полимерным покрытием</p> <p>4. перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>5. щиток защитный лицевой или очки защитные</p> <p>На наружных работах зимой дополнительно:</p> <ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке - валенки с резиновым низом 	<p>1 комплект на 1 год</p> <p>1 пара на 1 год</p> <p>12 пар на 1 год</p> <p>12 пар на 1 год</p> <p>До износа</p> <p>1 комплект на 2 года</p> <p>1 пара на 2 года</p>	<p>п. 148 приказ 997н от 09.12.14г</p>
24.	Слесарь по обслуживанию кислородных установок	<p>1. костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>2. сапоги резиновые с защитным подноском.</p> <p>3. пречатки с полимерным покрытием</p> <p>4. перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>5. щиток защитный лицевой или очки защитные</p> <p>На наружных работах зимой дополнительно:</p> <ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке - валенки с резиновым низом 	<p>1 комплект на 1 год</p> <p>1 пара на 1 год</p> <p>12 пар на 1 год</p> <p>12 пар на 1 год</p> <p>До износа</p> <p>1 комплект на 2 года</p> <p>1 пара на 2 года</p>	<p>п. 148 приказ 997н от 09.12.14г</p>
25.	Столяр строительный	<p>1. костюм для защиты от общих производственных</p>		<p>п. 162 приказ 997н</p>

		<p>загрязнений и механических воздействий <u>или</u></p> <p>2 халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>3.фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>4.сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>5.перчатки с полимерным покрытием <u>или</u></p> <p>6.перчатки с точечным покрытием</p> <p>7.перчатки резиновые <u>или</u> из полимерных материалов</p> <p>8.щиток защитный лицевой или очки защитные</p> <p>9.средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие (респиратор)</p> <p>На наружных работах зимой дополнительно:</p> <ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке - валенки с резиновым низом 	<p>1 комплект на 1 год</p> <p>1 комплект на 1 год</p> <p>2шт на 1 год</p> <p>1 пара на 1год</p> <p>12 пар на 1год До износа</p> <p>2пары на 1год До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>1 комплект на 2года</p> <p>1 пара на 2года</p>	от 09.12.14г
26.	Кладовщик	<p>При работе с прочими грузами и материалами:</p> <p>1.костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <u>или</u></p> <p>2. халат х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>3. перчатки с полимерным покрытием.</p>	<p>1 комплект на 1год</p> <p>1шт на 1 год</p> <p>6 пар на 1 год</p>	п.49 приказ 997н от 09.12.14г
27.	Кастелянша	<p>1.костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <u>или</u></p> <p>2. халат х/б и брюки х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	<p>1 комплект на 1год</p> <p>1 комплект на 1год</p>	п.48 приказ 997н от 09.12.14г

28.	Заведующий хозяйством	1.халат х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. 2. перчатки с полимерным покрытием.	1 шт на 1 год 6 пар на 1 год	п.32 приказ 997н от 09.12.14г.
29.	Заведующий складом	1.костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <u>или</u> 2. халат х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 3. Перчатки с полимерным покрытием.	1 комплект на 1 год 1 шт на 1 год 6 пар на 1 год	п.31 приказ 997н от 09.12.14г.
30.	Библиотекарь	1.костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <u>или</u> 2. халат х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект на 1 год 1 шт на 1 год	п.30 приказ 997н от 09.12.14г
31.	Электрогазосварщик	1.костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла 2. ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла <u>или</u> 3. сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла 4.перчатки с полимерным покрытием <u>или</u> 5.перчатки с точечным покрытием 6.перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла. 6.боты <u>или</u> галоши диэлектрические <u>или</u> 7.коврик диэлектрический 8.перчатки диэлектрические 9.щиток защитный термостойкий со	1 комплект на 1 год 2 пары на 1 год 2 пары на 1 год 6 пар на 1 год До износа 12 пар на 1 год Дежурные Дежурный Дежурные	п.17 приказ 997н от 09.12.14г

		<p>светофильтром или 10.очки защитные термостойкие со светофильтром. 11. очки защитные 12. средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее (респиратор) На наружных работах зимой дополнительно: 13.костюм из огнестойких материалов на утепляющей прокладке.</p>	<p>До износа До износа До износа До износа 1 комплект на 2 года</p>	
32.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<p>1. костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2.сапоги резиновые с защитным подноском. 3.перчатки с полимерным покрытием. 4.перчатки резиновые или из полимерных материалов. 5.щиток защитный лицевой или очки защитные 6.средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее (респиратор) При наружных работах зимой дополнительно: - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке - валенки с резиновым низом</p>	<p>1 комплект на 1 год 1 пара на 1 год 6 пар на 1 год 12 пар на 1 год До износа До износа 1 комплект на 2 года 1 пара на 2 года</p>	п.135 приказ 997н от 09.12.14г
33.	Сторож (вахтер)	<p>1. костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. 2.сапоги резиновые с защитным подноском 3.перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 комплект на 1 год 1 пара на 1 год 12 пар на 1 год</p>	п.163 приказ 997н от 09.12.14г

Приложение № 2
к коллективному
договору
КГБУЗ «ККГВВ»
от 01 августа 2021 года

СПИСОК

должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение молока
работникам, занятым на работах с вредными условиями
труда в количестве 0,5 литра за смену.

№ п/п	Структурное подразделе-ние	Наименование должности	Количество должностей согласно штатного расписания	№ раздела вредного производст- венного фактора
1.	Хозяйственная служба.	Электрогазосварщик	1	1.2.1 (химический фактор)
		ИТОГО:	1,0	

Пропінуровано,
Пронумеровано 29

(листов)

Скреплено печатлю
Дата 01 августа 2021

И. О. начальника

Подпись:

Вдовенко П. А..

