

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Краевого государственного бюджетного учреждения  
здравоохранения  
«Детская городская больница»  
Министерства здравоохранения  
Хабаровского края

на 2018-2021гг.

г.Комсомольск-на-Амуре  
ул.Летчиков, 3  
тел.: (4217) 54-32-54

Главный врач

Горлач Ольга Александровна

## Председатель профкома

Архипенкова Ольга Михайловна

Комитет по труду и занятости  
населения  
Правительства Хабаровского края  
680000, г.Хабаровск,  
Станционный переулок , 21.

Просим зарегистрировать коллективный договор КГБУЗ «Детская городская больница» министерства здравоохранения Хабаровского края.

Полное наименование учреждения – Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Детская городская больница» министерства здравоохранения Хабаровского края.

Адрес учреждения: 681000, г.Комсомольск-на-Амуре, ул. Летчиков, 3.

Главный врач - Горлач Ольга Александровна - 55-97-60

Председатель профкома - Архипенкова Ольга Михайловна - 54-49-18

Форма собственности - краевая.

Количество работающих - 648

Членов профсоюза - 158

Дата заключения договора - 07.03.2018 г.

Период действия договора - 07.03.2021 г.

Должностной оклад работников устанавливается в соответствии с профессиональными квалификационными уровнями.

Главный врач



Горлач Ольга Александровна

Председатель профкома

Архипенкова Ольга Михайловна

## **ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛ № 25 от 07 .03.2018года**

## Общего собрания трудового коллектива КГБУЗ «Детская городская больница»

**СЛУШАЛИ:**  
Утверждение коллективного договора

**ВЫСТУПИЛИ:**  
Администрация КГБУЗ «Детская городская больница» в лице главного врача  
Горлач О.А. и председателя профсоюзного комитета Архипенкова О.М.

ПОСТАНОВИЛИ:  
на основании решения собрания трудового коллектива подписать настоящий  
коллективный договор.  
Воздержавшихся и против утверждения договора – нет.  
Настоящий договор действует до 07. 03.2021 г.

Горлач Ольга Александровна

Председатель профкома Архипенкова Ольга Михайловна



## **СОДЕРЖАНИЕ:**

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
РАЗДЕЛ I. Трудовой договор. Рабочее время, время отдыха, занятость, дисциплинарная ответственность.....	6
РАЗДЕЛ II. Оплата труда.....	16
РАЗДЕЛ III. Охрана труда.....	20
РАЗДЕЛ IV. Гарантии и компенсации. Медицинское страхование:.....	22
РАЗДЕЛ V. О взаимоотношениях первичной организации профсоюза и администрации учреждения в части реализации прав профсоюза.....	24
РАЗДЕЛ VI. Трудовые споры, конфликты.....	25
<b>ПРИЛОЖЕНИЯ</b>	
Приложение 1. Соглашение по охране труда	
Приложение 2. Перечень профессий, дающих права на получение спец. одежды	
Приложение 3. Перечень должностей с вредными условиями груда, работа в которых даёт права на дополнительный отпуск	
Приложение 4. Перечень работ, на которые устанавливается доплаты за неблагоприятные условия труда	
Приложение 5. Перечень должностей, профессий, дающих право на получение бесплатного молока	
Приложение 6. Перечень профессий и должностей, дающих права на дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы на педиатрическом участке и с ненормированным рабочим днем	
Приложение 7. Правила внутреннего трудового распорядка	
Приложение 8. Положение о премировании	

# **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

## **Понятие коллективного договора**

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права, Отраслевого тарифного соглашения и настоящего договора.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

## **Стороны коллективного договора**

1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: главный врач КГБУЗ МЗ Хабаровского края «Детская городская больница» Горлач Ольга Александровна, именуемый «Работодатель» и работники учреждения на общем собрании тайным голосованием уполномочившие профсоюзную организацию в лице председателя профкома Архипенкову Ольгу Михайловну, представлять их интересы перед работодателем 07.03.2018 № 25 протокола часть 1 ст. 31 ТК РФ. Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и представления работникам с учётом экономических возможностей учреждения гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, другими соглашениями.

2. Данный коллективный договор распространяется на всех работников КГБУЗ «Детская городская больница». Заключается на 3 года (ст.43 ТК РФ).

3. Настоящий коллективный договор разработан и заключён добровольно на основе соблюдения норм законодательств, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

4. До истечения срока действия коллективного договора, договор или его отдельные пункты могут быть исключены, изменены только по

взаимной договоренности сторон (ст. 44 ТК РФ).

5. «Работодатель» признает профком единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен собранием трудового коллектива, представлять их интересы в области условий труда, размера оплаты, социально-бытовых гарантий.ст.ст29,30,31ТК.РФ.

6. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работникам «Работодатель» обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в установленные сроки коллективного договора;
- предоставлять работу, обусловленную Трудовым Кодексом;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- обеспечивать социальную защиту работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

7. Для создания благоприятной трудовой среды каждый работник учреждения обязуется:

- соблюдать правила внутреннего распорядка;
- своевременно и точно выполнять распоряжения администрации.
- поддерживать рабочую атмосферу взаимного уважения, делового контакта и взаимопонимания. Не допускать грубость в отношениях, а также действий, ведущих к нарушению трудового процесса;
- соблюдать правила техники безопасности, заботиться о своем здоровье.

8. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения в рамках настоящего коллективного договора профком обязуется:

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

9. В целях защиты социально-трудовых правил и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора профком обязуется:

- содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем

законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда.

10. Коллективный договор заключается на собрании трудового коллектива. Инициатором и организатором заключённого коллективного договора является администрация и профсоюзный комитет или одна из сторон. Повестка дня и проведение собрания определяется по взаимному соглашению администрации и профсоюзного комитета не менее чем за 15 дней до собрания.

## **Контроль за выполнением коллективного договора**

1. Контроль за выполнением мероприятий и условий коллективного договора осуществляется постоянно действующей комиссией, состоящей из равного числа представителей администрации: Леонкина Лариса Ивановна, Елизарова Екатерина Сергеевна, Захарчук Надежда Викторовна и профсоюзного комитета Архипенкова Ольга Михайловна, Черникова Надежда Антоновна, Махортова Наталья Константиновна. Комиссия отчитывается раз в год.

## **Ответственность за нарушения законодательства о коллективных договорах**

1. Стороны несут административную ответственность за нарушение законодательства о коллективном договоре:

- уклонение от участия в переговорах (ст.54 ТК РФ)
- непредставление информации, необходимой для коллективного договора и осуществления контроля для соблюдения коллективного договора (ст.54 ТК РФ);
- невыполнение условий коллективного договора (ст.55 ТК РФ).

# РАЗДЕЛ I

## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА, ЗАНЯТОСТЬ, ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

1. Трудовые отношения - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом, законами и иными правовыми, нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, Отраслевым тарифным и другими соглашениями и трудовым договором.ст.15ТК РФ.

2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и храниться у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ) Содержание трудового договора регламентируется ст.57ТК РФ.

3. Работодатель и профком пришли к соглашению, что трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор)(ст.58 ТК РФ).Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст.59ТК РФ (Следует иметь в виду, что ст.424 ТК РФ предусмотрено, что ТК РФ применяется к правоотношениям, возникшим после его введения. Если правоотношения возникли до его введения, то он применяется к тем правам и обязанностям, которые возникнут после его введения)

4. Работодатель обязуется в 3-дневный срок со дня заключения трудового договора с работником издать приказ (распоряжение) 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 ознакомить работника с коллективным договором организации и вышеизанным приказом(распоряжением)под расписку (ст.68 ТК РФ)

5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Отраслевым тарифным соглашением и настоящим коллективным договором ( ч.3ст.57 ТК РФ)

6. Срочный трудовой договор работник имеет право расторгнуть предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (часть 1.ст 80ТК РФ)

7. Перевод работника на другую работу, изменение существенных условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя осуществляются в порядке, установленном законодательством (ст.ст.72-74 ТК РФ)

8. Администрация не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ)

9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя может быть в случаях: а) сокращение численности; б) несоответствия работника занимаемой должности; в) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеем дисциплинарное взыскание; г) неоднократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей; д) прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня); е) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; ж) разглашение охраняемой законом тайны; з) совершения по месту работы хищения; и) нарушения работником требований по охране труда, если это повлекло за собой тяжкие последствия; к) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы; л) принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшим за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование; м) однократного грубого нарушения руководителем учреждения, его заместителями своих трудовых обязанностей (ст.81 ТК РФ).

10. В случае принятия решения о сокращении численности или штата работников, работодатель в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятия должен сообщить выборному профсоюзному органу, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников- не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Участие выборного профсоюзного органа необходимо при расторжении трудового договора с работниками являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям в пунктах 2, 3, или 5 части 1. ст.81 ТК РФ . при проведении специальной оценке условий труда , необходимо мотивированное мнение выборного профсоюзного комитета (часть 2 ст. 82 ТК РФ).

11 Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и ст.ст.178- 181 ТК РФ.

## **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

1. Администрация предоставляет график рабочего времени, а сотрудники обязуются его выполнять.

2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), 36 часов для женщин (ст. 320 ТК РФ), для медицинских работников сокращенную продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

3 Продолжительность приёма врача специалиста и медицинской сестры врача специалиста 6 часов 30 минут при 5 дневной рабочей недели.

4. Для работников, работающих во вредных условиях труда, обеспечивается сокращённая продолжительность рабочего времени (постановление ГК СМ СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСП № 298/П-22 от 25.10.1974 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день» ст. 92 ТК РФ и Закон № 426-ФЗ

5. Конкретную продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок в учреждении определяют правила внутреннего трудового распорядка, разработанного с учётом мнения профкома (ст. 189-190 ТК РФ).

6. В Правилах внутреннего трудового распорядка в соответствии со ст.93-95.100-105 ТК РФ устанавливаются:

6.1. Продолжительность рабочей недели:

- пятидневная с двумя выходными днями: административно-хозяйственная служба, руководители структурных подразделений, старшие медицинские сестры, работники аптеки, врачи стационара; мед.сестры детских дошкольных учреждений.

- шестидневная с одним выходным днем: сотрудники поликлиник, лаборатории, травматологического пункта, отделение лучевой диагностики, фельдшера школ; ОАПХ, заведующие здравпунктами учебных заведений, физоотерапевтического отделения.

- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику: медицинские сестры стационара, сторожа поликлиник, вахтер стационара, работники пищеблока, гардеробщик стационара.

6.2. Продолжительность ежедневной работы (смены).

6.3. Время начала и окончания работы.

6.4. Составление графиков сменности, согласованных с профкомом.

6.5. Порядок применения суммированного учета рабочего времени и сверхурочных работ.

7. Всем сотрудникам предоставлять перерыв для отдыха и питания 30 минут, которые в рабочее время не включаются (статья 108ТК РФ)

8. Работники обязаны поставить в известность администрацию в

случае внезапного заболевания в течение рабочего дня. В выходные и праздничные дни следует предупредить дежурного врача.

9. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за два месяца и не менее, чем за три месяца предоставлять профкому полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организованных условий труда п. 2 ст. 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в РФ» и ст.74 Трудового Кодекса Российской Федерации. Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение 3-х рабочих дней.

10. В случае массового увольнения работников работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст.372ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

11. Привлечение работника к продолжению работы в случае неявки сменяющего работника допускается только с его письменного согласия (пункт 3 части 2 статьи 99 ТК РФ)

12. Работодатель обязан установить не полный рабочий день или не полную рабочую неделю: по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя

13. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору (внутреннее совместительство), так и других работодателей (ст. 282 ТК РФ).

14. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

а) предотвращения производственной аварии либо устраниния последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

б) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений.

15. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов двух дней подряд и 120 часов в год.

16. Сменная работа 2, 3, 4 смены в стационаре больницы, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы. Графики сменности составляют за месяц до введения их в действия и доводятся до сведения работников.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

17. Рабочая неделя у врачей специалистов (травматологов), ведущих исключительно амбулаторный прием больных - 33 часа в неделю (постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101).

18. Работник имеет право заключить трудовой договор о выполнении в свободное от работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и у другого работодателя (внешнее совместительство) ст.60.1, 282 ТК РФ.

19. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии за дополнительную оплату (ст.151 ТК РФ).

20. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника (ст.60.2 ТК РФ).

21. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель досрочно отменить поручение, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три дня (ст.60.2 ТК РФ).

22. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины ежемесячной нормы рабочего времени (ст.284 ТК РФ).

## ОТПУСКА

1. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работником продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

3. Дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней предоставляется всем работникам за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера (ст.321 ТК РФ).

4. Права на использование основного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению шести месяцев его непрерывной работы (ст. 122 ТК РФ).

5. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в течение календарного года (ст. 125 ч.2 ТК РФ). Отзыв из отпуска

работника в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда, не допускается. (ч.3 ст.125ТК РФ)

6. Работницам уходящим в декретный отпуск, предоставляется право приурочить очередной отпуск к началу или окончанию декретного отпуска (ст. 122 ТК РФ).

7. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные дни отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать своё заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ст. 127 ТК РФ).

8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён в случае временной нетрудоспособности работника (ст. 124 ТК РФ).

9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и его работодателем. Работникам и в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 128 ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы указанной в этой норме продолжительности. (ч. 2 ст.128ТК РФ).

В соответствие со ст.128, 263 ТК РФ ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время предоставляется:

- а) работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- б) имеющим ребенка- инвалида в возрасте до 18 лет;
- в) одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- г) отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

10. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией не допускается работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет (ч.3ст. 126 ТК РФ).

11. Работникам за работу с вредными и опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда работникам устанавливаются дополнительные ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска 14 календарных дней, согласно утвержденному Постановлению Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22, ст. 117 ТК РФ (Приложение № 3).

12. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется

дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее трёх календарных дней согласно приложению № 6, постановление Правительства Хабаровского края от 03.03.2006 № 22-пр (ст. 119 ТК РФ).

13. Лицам, вновь принятым на работу и не вошедшим в график отпусков на текущий год, отпуск предоставляется по истечению 6 месяцев его непрерывной работы (ч.2 ст.122 ТК РФ).

14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением (ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ, ФЗ от 02.07.2013 № 185- ФЗ).

15. При безвозмездной сдачи крови и её компонентов работодатель сохраняет за работником и его средний заработок за дни сдачи и предоставляет 2 дня отдыха (ст. 186 ТК РФ).

16. Одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка до 16 лет, по письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 ТК РФ).

17. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

18. Дополнительный оплачиваемый отпуск лицам из населенных пунктов на территории зоны, пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы с правом на отселение (ст. 17 «Закон о социальной защите граждан, пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы»).

19.Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней ФЗРФ №181-ФЗ от 24.11.1995г «О социальной защите инвалидов в РФ».

20. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется в количестве 31 календарный день в удобное для них время ст.267 ТК РФ.

21.Ежегодный дополнительный отпуск предоставляется заведующим педиатрическим отделением, врачам педиатрам участковым, фельдшерам (педиатрического участка, выполняющим отдельные функции врача педиатра участкового), медицинским сестрам участковым в количестве 3 календарных дней. Право на первый дополнительный отпуск предоставляется после трех лет непрерывной работы, п.5 Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 16.10.1986г. № 1240 «О повышении заработной платы работников здравоохранения и социального обеспечения», п.32 Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 22.09.1977г. № 870 «О мерах по дальнейшему улучшению народного здравоохранения», п.1 Постановления Совмина РСФР от 17.01.1991г. № 27 «О мерах по реализации предложений Комитета Верховного Совета РСФСР по охране здоровья, социальному обеспечению и физической культуре и ЦК профсоюзов здравоохранения РСФСР по улучшению социально-экономического положения в системе здравоохранения РФ».

22. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам в количестве 56 календарных дней

Постановление Правительства РФ № 466 от 14.05.2015 г. «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

## ЗАНЯТОСТЬ

1. Обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение правовых гарантий работников учреждения.

2. При принятии решений о единовременном массовом высвобождении или сокращении работников руководствоваться Постановлением Правительства РФ от 5 февраля 1993 года № 99, действующим законодательством.

3. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях, согласно (части 1 статьи 82 ТК РФ)".

4. Сохранить за работниками, высвобождаемыми в результате сокращения или численности штата, очередь на получение жилья.

5. При сокращении численности или штата работников учитывать кроме лиц, имеющих предусмотренное право оставления на работе, указанных в ст. 179 ТК РФ, также работников пред пенсионного возраста за 2 года до наступления права на трудовую пенсию по старости.

6. Процедура сокращения численности или штата работников:

- исключение из платного расписания всех вакансий, прекращение приёма новых работников;

- сообщение в письменной форме выборному органу, а также в местный орган занятости, что не ранее чем через три месяца работодатель проводит мероприятия по сокращению численности или штата работников;

- При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

- максимум за 1 месяц и 7 рабочих дней и минимум 10 рабочих дней (ст.373 ТК РФ) до планируемого увольнения конкретного работника-члена профсоюза работодатель передаёт в соответствующий выборный профсоюзный орган проект приказа об увольнении. Вместе с проектом

приказа он передаёт копии документов, которые являются основными для его выпуска. Эти документы должны обосновывать как проведение самого мероприятия, так и решение, касающиеся конкретного работника;

- в течение 7 рабочих дней со дня получения документов, выборный профорган рассматривает вопрос о расторжении трудового договора с членом профсоюза и передаёт мотивированное мнение в письменной форме. Срок этого документа, исчисляемый со дня получения работодателем, составляет 1 месяц;

- работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником не ранее истечения 2-х месячного срока от момента предупреждения, а с работником членом профсоюза кроме того, не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения соответствующего выборного профоргана. При этом он должен произвести расчёт с работником (ст. 140 ч.1, ст.127 ч. 1, 2, ст. 178 ТК РФ), выплатить работнику дополнительную компенсацию в размере двухмесячного среднего заработка (ст. 180 ТК РФ).

7. Сотрудники больницы имеют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности. С этой целью администрация больницы осуществляет планирование повышения квалификации работников на основе плана.

## **ПЕРЕВОД, ПЕРЕМЕЩЕНИЕ**

1. Перевод на другую работу осуществляется согласно ТК РФ, с согласия работника. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прямой работе. При этом работник не может быть переведён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (ст.72 ТК РФ).

2. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласие работника перемещение его в том же учреждении на другое рабочее место, если это не влечёт за собой изменения трудовой функции и изменения определенных сторонами условий трудового договора.( ч.3 ст.72<sup>1</sup> ТКРФ)

3. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствие в организации соответствующей работы, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 ст.77 ТК РФ (ст. 72 ТК РФ).

## **ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

2. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения поступка, не считая времени болезни работника. За каждый дисциплинарный проступок может применено только одно дисциплинарное взыскание (ст. 193 ТК РФ). Приказ (распоряжение) работодатель о применении дисциплинарного взыскания объявляет работнику под расписку в течение трёх рабочих дней со дня издания (ст. 193 ТК РФ).

3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать письменное объяснение по истечении двух рабочих дней. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ).

4. Отстранение от работы:

- работодатель обязан отстранить от работы работника появившегося на работе в состоянии алкогольного наркотического или токсического опьянения, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку навыков в области охраны труда, не прошедшего в установленном порядке обязательный или периодический медицинский осмотр;

- работодатель отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, заработная плата работнику не начисляется (ст.76 ТК РФ).

- работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя, или представительного органа работников ст.194 ТКРФ.

## РАЗДЕЛ II

### ОПЛАТА ТРУДА

*Администрация обязуется:*

1. Производить выплату заработной платы в денежной форме (в рублях) ст. 131 ТК РФ.

Производить повышение размеров заработной платы работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УЧРЕЖДЕНИЯХ НА 2012-2018гг, УТВЕРЖДЕННОЙ РАСПОРЯЖЕНИЕМ Правительства РФ от 26.12.2012г. № 2190-р Планом мероприятий («дорожной картой»), «Повышение эффективности и качества услуг здравоохранения в Хабаровском крае», утвержденным распоряжением Правительства Хабаровского края от 21.07.2014г. №516 рп.

2. Схема формирования заработной платы каждого сотрудника КГБУЗ «ДГБ»: оклад (должностной оклад) по профессиональным квалификационным группам, стимулирующих и компенсационных выплат. Должностной оклад может быть изменен в сторону увеличения по распоряжению МЗ ХК. Заработную плату исчислять в соответствии с Законом Хабаровского края от 26.11.2008г. № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», постановлением Правительства Хабаровского края от 09.11.2017г № 434-пр «О внесении изменений в постановление Правительства Хабаровского края от 31.08.2015 № 275 «Об установлении минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Хабаровского края, по профессиональным квалификационным группам» Приказ министерства здравоохранения Хабаровского края от 09.07.2015 № 8 об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных, автономных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения." другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края, регулирующими вопросы оплаты труда , Положение об оплате труда работников Краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Детская городская больница» министерства здравоохранения Хабаровского края , со ст. 135, 143 ТК РФ.

3. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся за соответствующий период, размеры и основания проведенных удержаний, а также об общей денежной сумме,

подлежащей к выплате. Форма расчётного листа утверждается работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: но не реже, чем каждые полмесяца (аванс 26 числа текущего месяца, зарплата 11 числа следующего месяца) часть 6 статьи 136 ТК РФ и письмо Минздравсоцразвития РФ от 25.022009 № 22-2-709.

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями оплата производится накануне. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4. Производить компенсационные выплаты за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда в соответствии с перечнем работников, имеющих право на указанные выплаты за работу в разных условиях вредности или опасности, утвержденного администрацией по согласованию с профкомом не менее 4% оклада работника ст.147ТК. РФ (приложение 4).

5. Работникам, получающим месячный оклад за работу в выходной и нерабочий праздничный день, производится оплата в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и не рабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовом или дневном ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы (ст. 153 ТК РФ).

6. Производить компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в порядке и размерах не ниже установленных законами РФ (ст. 148 ТК РФ).

7. К заработной плате работников выплачивается процентная надбавка за работу приравненных к районам Крайнего Севера, в размере 50% с момента наступления трудовых отношений, согласно локального акта КГБУЗ «ДГБ». Процентная надбавка начисляется на все виды выплат, выплачиваемые в процентном отношении к окладу. На выплаты, установленные в абсолютной величине (в рублях), надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, не начисляется.

8. За работу в ночное время (с 22 час. 00 мин. до 6 час. 00 мин.) всем работникам производить доплату в размере 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (ст.154 ТК РФ).

9. Сверхурочную работу оплачивать за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы не менее, чем в двойном размере. По желанию работника компенсировать сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха (ст. 152 ТК РФ).

10. При совмещении профессий, расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнение обязанности временно

отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется соглашением сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы в процентах к окладам или в абсолютных размерах, при этом стороны не ограничены минимальным или максимальным размером, в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

11. За диагностику и лечение ВИЧ - инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека на основании ст.22 Федерального закона от 30.03.1995г. № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)», приказа МЗ Хабаровского края № 11 от 28.09.2015 , производить доплату - 40% .

12. За работу с возбудителями III-IV групп патогенности и гельминтами производить доплату в размере 4% всем сотрудникам Централизованной диагностической бактериологической лаборатории, кроме сторожа и дворника.

13. Выплачивать работникам стимулирующую надбавку :

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавку за качество выполняемых работ;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- доплата специалистам участковой службы
- премии по итогам года
- единовременная премия
- премия по итогам за месяц

14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам КГБУЗ «ДГБ» по результатам оценки выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников на основании Положения об оплате труда работников КГБУЗ «ДГБ», и утвержденных Министерством здравоохранения Хабаровского края от 05.11.2014г №1297-р «Об утверждении методических рекомендаций по разработке показателей эффективности деятельности работников в Краевых государственных учреждениях, подведомственных министерству здравоохранения Хабаровского края». Правительством Хабаровского края от 04.08 2008г №179-пр «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края»).

15. Минимальный размер выплачиваемых работнику премий может устанавливаться в фиксированной сумме или в процентном

отношении к должностному окладу. Предельные размеры премиальной выплаты не ограничены. Периодичность выплат премий зависит от наличия фонда оплаты труда.

16. Создавать условия для оплаты труда на основе Эффективного

контракта с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений, повышения качества оказываемых услуг.

При введении эффективного контракта заключать в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительные соглашения с работниками в целях конкретизации трудовых функций по соответствующим должностям, установления показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, условий и размеров осуществления выплат стимулирующего характера.

17. Сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату по основному месту работы, с учетом п.3 постановления Совета Министров РСФСР от 17.01.91 № 27 (ст. 187 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 29.03.2014 № 245).

18. В случае задержки выплаты заработной платы производить начисление денежной компенсации в бесспорном порядке за каждый день задержки, начиная со следующего дня установленного срока выплаты не ниже 1/300 ставки рефинансирования ЦБ (ст.236 ТК РФ).

19. При наличии средств ст. 144 ТК РФ, ст. 135 ТК РФ и Федерального закона от 30.06.2006 № 90 производить премирование работников (ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ). Производить выплаты вознаграждения по итогам работы за год, выплачивать надбавки за применение в работе достижений науки, передовых методов труда, напряженность в труде на основании представления руководителей структурных подразделений по согласованию с профкомом.

20. Выплаты, производимые медицинским работникам в рамках трудовых отношений, необходимо учитывать при исчислении средней заработной платы для всех случаев – ст.139 ТК РФ.

21. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

22. Должностной оклад может быть изменен в сторону увеличения по распоряжению МЗ ХК.

23. На основании личного заявления от работника работодатель может выплачивать аванс с последующим удержанием указанной суммы из заработной платы раньше срока.

## **РАЗДЕЛ III** **ОХРАНА ТРУДА**

Администрация в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

1. В установленные сроки выполнять комплекс организационных мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (приложение 1).
2. Допускать к работе вновь поступивших, только после получения ими предварительного инструктажа по технике безопасности и производственной санитарии (ст.212 ТК РФ).
3. В соответствии с действующим законодательством устанавливается продолжительность рабочего времени для женщин - 36 часов в неделю.
4. Производить за счёт средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников, других медицинских осмотров обязательных психиатрических освидетельствований работников. (ст.213 ТК РФ).
5. Обеспечить работающих информацией о применяемых в производстве вредных веществ, с СОУТ рабочих мест, степени воздействия вредных и опасных производственных факторов и установленных в связи с этим льгот и размерах компенсационных выплат.
6. Обеспечить работников спецодеждой и средствами индивидуальной защиты сроком на 24 месяца (приложение 2), своевременной стиркой и ремонтом спецодежды и средств индивидуальной защиты (ст. 212 ТК РФ).
7. Возложить ответственность по охране труда и соблюдению правил техники безопасности: от администрации - на инженера по охране труда от профкома - на комиссию по охране труда.
8. При нарушении нормального температурного режима принимать необходимые меры по его оптимизации.
9. Обеспечить разработку и выполнение мероприятий по профилактике травматизма, согласовать с профкомом.
10. Обеспечить обучение профсоюзного актива по вопросам контроля за соблюдением правил охраны труда.
11. Всем сотрудникам предоставлять перерыв для отдыха и питания 30 минут, которые в рабочее время не включается ст. 108 ТК РФ
12. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы по охране труда, информировать работников о принимаемых мерах.
13. Для улучшений условий труда работников среднего медицинского персонала оборудовать комнату для приема пищи и отдыха

(ст.223 ТК РФ).

14. Одному из родителей, воспитывающему ребенка-инвалида предоставляется 4 дополнительных дня отдыха в месяц с оплатой его в размере дневного заработка, постановление Правительства Российской Федерации от 13.10.2014 № 1048.

15. Организовывать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников больницы, обязанных проходить периодический медицинский осмотр (приказ МЗ РФ №302-н).

В случае не прохождения обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра в установленные сроки работник отстраняется от работы до прохождения медицинского осмотра без сохранения заработной платы, в случаях отстранения от работы работника, который не прошел обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине , ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой ст. 76.ТК РФ

16. Предоставить работникам, занятym на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск по перечню профессий и должностей (приложение 3);

- доплату к окладу (должностному окладу) за работу с неблагоприятными условиями труда по перечню профессий и должностей (приложение 4);

17. Осуществлять бесплатную выдачу работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных продуктов, выплачивать компенсационные выплаты в размере эквивалента стоимости молока или других равноценных продуктов на основании приказа МЗ и СР РФ № 45н от 16.02.2009, ст. 222 ТК РФ (приложение 5).

18. Проводить расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ).

19. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда (ст.212, 223 ТК РФ).

20. Применять коэффициенты установленные при исчислении и повышении, ежемесячных страховых выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (письмо ФСС от 07.10.2002 №02-18/07-7048, ФЗ от 30.06.2006 № 90

21. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

## **РАЗДЕЛ IV** **ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.** **МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ**

1. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, уволенному выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев со дня увольнения (ст. 318 ТК РФ).

2. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом (ст. 183 ТК РФ).

3. При направлении работодателем работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы и средняя заработка плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).

4. Проводить необходимую организационную работу по выполнению комплекса мероприятий по организации летнего отдыха детей сотрудников.

5. Обеспечение компенсаций и гарантий для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: исчисление трудового стажа, оплата труда с применением районных коэффициентов, надбавок к заработной плате, сокращённая рабочая неделя для женщин - 36 часов, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - 16 календарных дней, компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (гл.50 ст. 314, 320, 321, 325 ТК РФ).

6. Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно. Оплата производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путём (ст.325 ТК РФ). Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работнику и неработающим членам его семьи (мужа, жена, несовершеннолетние дети) ст. 325 Трудового кодекса Российской Федерации; ч.7 ст.33 Закон Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» производится не позднее чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск (часть 4 ст.3 Закона Хабаровского края от 26.01.2005 № 255 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и часть 4 ст. 325ТК РФ

7. Право на компенсацию расходов за первый второй годы работы возникает у работника учреждения одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы, Постановление Правительства РФ от 12.06.2008г № 455. «О порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту

использования отпуска и обратно для лиц, работающих в Федеральных органов государственной власти (государственных органов) и Федеральных казенных учреждениях, расположенных в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей».

В дальнейшем у работника учреждения возникает право на компенсацию расходов за 3 и 4 год непрерывной работы, в указанном учреждении начиная с 3 года работы, за 5 и 6 годы, начиная с пятого года работы и т.д. Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у членов семьи и работника возникает одновременно с возникновением такого права у работника организации.

8. Обеспечение работников путёвками для санаторно-курортного лечения за счёт средств бюджета в пределах выделенных лимитов.

9. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в Пенсионный фонд.

10. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

11. Обеспечить выплату средств за счет соц.страхования на рождение ребенка, по временной нетрудоспособности 100%, по беременности и родам 100%.

## **РАЗДЕЛ V**

# **О ВЗАИМООТНОШЕНИЯХ ПЕРВИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА И АДМИНИСТРАЦИИ В ЧАСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА**

1. Администрация признаёт профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов трудящихся при проведении переговоров по вопросам условий труда, его оплаты, режима работы, охраны труда, социальной сферы в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ (ст. 370 ТК РФ).

2. Администрация предоставляет помещения для проведения профсоюзных собраний.

3. Администрация учреждения по заявлению работников членов и не членов профсоюза бесплатно производит ежемесячное перечисление 1% из заработной платы, и переводит их на счёт профсоюзного комитета. Отчисляет денежные средства на счет профкома первичной организации Профсоюза на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.ст.377ТК.РФ

4. Администрация согласовывает с профсоюзным комитетом документы, утверждающиеся в учреждении о режимах работы, о системе оплаты труда, формах материального поощрения, а также нормах и условиях охраны труда, организации сверхурочных работ (ст.370 ТК РФ).

5. Администрация гарантирует :

а) Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части статьи 81 ТК РФ производиться с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ст.82 и 373 ТК РФ.

б) Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктам 2 и 3, части 1 ст. 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа, а увольнение указанных работников по основанию, предусмотренному пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

в) освобождает от работы членов профкома, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзовыми органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяется коллективным договором (ст.374ТК РФ, ст.25п.5 ФЗ о профсоюзах).

г) Признает право Профсоюза на осуществление контроля за

полагаемого введения или изменения норм и оплаты труда соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранение выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 ФЗ о профсоюзах.)

д) Признает право Профсоюза на информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ о профсоюзах.)

- Экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организаций;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организаций;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда.
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

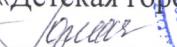
## РАЗДЕЛ VI

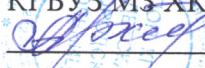
### ТРУДОВЫЕ СПОРЫ. КОНФЛИКТЫ

1. Трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам, порядок рассмотрения заявлений регулируется ТК РФ. Комиссия по трудовым спорам выбирается на общем собрании (ст. 383 ТК РФ).

2. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трёхмесячный срок со дня, когда он узнал о нарушениях своих прав (ст.386 ТК РФ).

3. Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, регистрируется. Спор рассматривается в течение 10 дней со дня подачи заявления. Спор рассматривается в присутствии работника или его представителя. Рассмотрение спора в отсутствии работника допускается с его письменного согласия. Комиссия имеет право вызывать на заседание свидетелей, специалистов. На заседании комиссии по трудовым спорам ведётся протокол за подписью председателя. Работа комиссии по трудовым спорам определяется ТК РФ ст.ст. 388, 389, 390.

Главный врач  
КГБУЗ МЗ ХК  
«Детская городская больница»  
 О.А. Горлан

Председатель  
Первичной профсоюзной организации  
КГБУЗ МЗ ХК «Детская городская больница»  
 Архипенкова О.М.



Приложение 1  
к коллективному договору  
КГБУЗ «Детская городская больница»  
от « 07. » 03 2018 г.

### Соглашение по охране труда на 2018-2021гг.

Мероприятия	Ед. учета	Кол-во	Стоимость за год (тыс.руб.)	Срок исполнения	Исполнитель	Кол-во работающих, которым улучшаются условия труда	
						Всего	женщин
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Перезагрузить огнетушители.	шт.	12	1685				
2. Испытать дизелектрические перчатки.	пар	20	15500	2 раза в год	Инженер-энергетик		
3. Сдать на утилизацию отработанные люминесцентные лампы.	шт.	200	1560	Ежеквартально	Заместитель главного врача по АХЧ		
4. Произвести государственную проверку приборов безопасности.	шт.	50	36123	Один раз год	Инженер-метролог		
5. Организовать проведение медосмотра сотрудников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда (приказ МЗ РФ № 302-н).		210	37324	Один раз год	Главная медицинская сестра		
6. Разработать и пересмотреть нормативную техническую документацию.	экз.	10	-	В течение действия коллективного договора	Инженер по охране труда		
7. Сдать на утилизацию ртутные термометры.	шт.	82	500	Один раз год	Заместитель главного врача по АХЧ		
8. Выполнить текущий ремонт помещений в подразделениях.			677952	В течение года	Инженер-строитель		
9. Провести замеры контуров заземления в подразделениях.			66601	Один раз год	Инженер-метролог		
10. Провести гидравлические испытания	шт.	14	37310	Один раз в два года	Инженер-метролог		
11. Пропитка чердачных помещений	Кв.м.	1440	21960	Один раз в год	Завхоз		
12. Капитальный ремонт охранно-пожарной			893031				

сигнализации					
13. Провести СОУТ работников амбулаторно-поликлинического звена	Раб. мест	200	400000		Инженер по О.Т.

Главный врач

Председатель профкома



Горлач Ольга Александровна

Архипенкова Ольга Михайловна

Приложение 2

к коллективному договору  
КГБУЗ «Детская городская больница»  
от « 07 » 03 2018 г.

**Перечень профессий, дающий право на получение спецодежды и средств индивидуальной защиты  
на 2018-2021 годы**

**Основание приказ Минздрава № 29.01.88 №65**

№	Наименование профессии	Спецодежда	Средства индивидуальной защиты	Примечание
1	Врач	Халат медицинский, головной убор 4 на 24 месяца		4 - сроком 24месяца
2	Средний медицинский персонал	Халат медицинский, головной убор 4 на 24 месяца	Резиновые перчатки Фартук хлопчатобумажный обувь	До износа 4- сроком 24месяца 1-пара 12месяцев
3	Обслуживающий персонал	Платье - 4 на 24 месяца	Фартук	4-сроком на 24 месяца
4	Прочий персонал	Халат, косынка 4 на 24 месяца	Резиновые перчатки	До износа
5	Повар, помощник повара	Куртка поварская, колпак, нарукавники, 4 на 24 месяца	Фартук Тапочки полотенце	2-Сроком на 12 месяцев 1 - пара на 6 месяцев 4 - на 24 месяца
6	Кладовщик	Халат, косынка 3 на 24 месяца	Рукавицы	2-сроком на 12 месяцев
7	Рабочий кухни	Халат, колпак 3 на 24 месяца	Фартук, рукавицы	2-сроком на 12 месяцев
8	Мойщик посуды	Халат, косынка 4- на 24 месяца	Фартук Галоши резиновые	2-сроком на 6 месяцев 1-пара на 12 месяцев
9	Дезинфектор (разводящий хлор)	Халат, косынка 3- на 24 месяца	Респиратор, резиновые перчатки, сапоги резиновые	До износа До износа 1- пара 12 месяцев
10	Слесарь-сантехник, газоэлектросварщик, электромантер	Куртка, брюки -3 на 24месяца		
12	Работники аптек	Халат, колпак-3 на 24 месяца	тапочки	1-пара на 6 месяцев
11	Врач педиатр участковый, медицинская сестра участковая	Медицинский халат -4 на 24 месяца	Кожаные сапоги, резиновые сапоги Плащ Сапоги зимние	1- пары- сроком на 24 месяца дежурный 1- пары на 24 месяца

Главный врач

Горлач Ольга Александровна

Председатель профкома

Архипенкова Ольга Михайловна



Приложение 3  
к коллективному договору  
КГБУЗ «Детская городская больница»  
от « 07 » 03 2018 г.

**Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда,  
работа в которых дает право на дополнительный отпуск**

№	Профессия, должность	Подразделение	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Врач, врач-специалист, заведующий отделением, заведующий лабораторией	Все подразделения	14 календарных дней
2	Средний медперсонал, старшие медсестры отделений	Все подразделения	14 календарных дней
3	Врач-рентгенолог	Отделение лучевой диагностики	21 календарных дней
4	Рентгенолаборант	Отделение лучевой диагностики	21 календарных дней
5	Медицинский дезинфекторы	Все подразделения	14 календарных дней
6	Электромонтер	Все подразделения	7 календарных дней
7	Повар пшеблок	Пшеблок	7 календарных дней
8	Инструктор ЛФК	Отделение восстановительного лечения	14 календарных дней
9	Медицинский регистратор	Детские поликлиники №1, 7, 8	14 календарных дней
10	Биолог	ЦДБЛ	14 календарных дней
11	Сестра-хозяйка	ЦДБЛ, отделения стационара, ОПН.	14 календарных дней

Главный врач

Председатель профкома

Горлач Ольга Александровна

Архипенкова Ольга Михайловна



Приложение 4  
к коллективному договору  
КГБУЗ «Детская городская больница»  
от «\_07\_» \_\_ 03 \_\_\_\_ 2018 г.

**Перечень работ, на которые устанавливаются компенсационные выплаты за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда**

№	Перечень работ	Должность, профессия	Подразделение	Размер оплаты
1	Отделения педиатрические	Врач, средний медперсонал, медицинский дезинфектор, заведующая отделением	Педиатрическое отделение № 1 , 2, 3, приёмное отделение	4%
2	Отделения педиатрические для новорожденных, недоношенных детей	Врач, средний медперсонал, заведующая.	Отделение патологии новорожденных	4%
3	Рентгеновское отделение	Врач, средний медперсонал, заведующая.	Отделение лучевой диагностики	4%
4	Лаборатории при работе с живыми возбудителями инфекционных заболеваний	Врач-лаборант, средний медперсонал, заведующая, сестра хозяйка, уборщик производственных помещений	Бактериологическая лаборатория	4%
5	Лаборатории при работе с агрессивными средами и химическими реагентами	Врач-лаборант, лаборант, фельдшер-лаборант, уборщик производственных помещений, заведующая ,медицинский лаб.техник.	Клинико-диагностическая лаборатория	4%
6	Кабинет ультразвуковой диагностики	Врач, медсестра.	Отделение ультразвуковой диагностики	4%
7	Кабинет эндоскопических исследований	Врач, медсестра.	Отделение(кабинеты)эндоскопические	4%
8	Персонал физиотерапевтических отделений и восстановительного лечения	Врач физеотерапевт, средний медперсонал, мед.сестра по массажу, инструктор ЛФК, ст.мед.сестра	Физиотерапевтическое отделение	4%
9	Дезинфектор стационара	Медицинский дезинфектор.	Медицинский дезинфектор.	4%
10	Отделение амбулаторно-поликлинической хирургии	Операционная медсестра ,врач анестезиолог- реаниматолог, отделение	ОАПХ	4%

		мед.сестра- анестезист, врач хирург оперирующий, медицинская сестра, врач травматолог- ортопед, врач хирург мед.сестра, медицинская сестра перевязочная, заведующий.		4%
11	Должности, работа в которых связана с вредными и тяжелыми условиями труда по аттестации рабочих мест.	Повар, кухонный рабочий-посудница.	Амбулаторно-поликлиническое отделение.	
12	Инфекционный кабинет	Врач эпидемиолог, врач инфекционист, помощник эпидемиолога, медицинская сестра инфекционных кабинетов	Амбулаторно-поликлиническое отделение.	4%
13	Детские поликлиники №8.	Медицинский регистратор, врач отоларинголог, мед.сестра отоларинголога, мед.сестра по массажу, мед.сестра процедура.	Амбулаторно-поликлиническое отделение.	4%
14	Детские поликлиники №1.	Медицинский регистратор мед сестра процедурная	Амбулаторно-поликлиническое отделение.	4%
15	Детские поликлиники №7.	мед сестра отоларинголога, врач отоларинголог врач педиатр участковый, мед.сестра участковая, фельдшер участка.	Амбулаторно-поликлиническое отделение.	4%

Горлач Ольга Александровна  
Архипенкова Ольга Михайловна



Главный врач  
Председатель профкома

Приложение 5  
к коллективному договору  
КГБУЗ «Детская городская больница»  
от « 07 » 03 2018 г.

### **Перечень работ, должностей, дающих право на получение бесплатного молока**

№	Наименование подразделения	Химические вещества	Наименование должностей
1	Физиотерапевтическое отделение	Биологический фактор, Озокерит, свинец, УФО	Медсестра физиотерапии, уборщик производственных помещений.
2	Клинико-диагностическая лаборатория	Кислоты, щелочи, живая культура, иммунобиологические препараты, зараженный или подозрительный на зараженность микроорганизмами I-IV групп	Врачи, лаборанты, уборщик производственных помещений
3	Централизованная диагностическая бактериологическая лаборатория	Ионизирующие излучения, озон, свинец, щелочи, кислоты	Врачи, рентгенлаборанты
4	Отделение лучевой диагностики	Монохларомины, галогенопроизводственные углеводы, ароматического ряда	Дезинфекторы, приготовляющие дез. растворы для обработки помещений
	Дезинфекторы	Биологический фактор	Медсестра, врач
	ОАПХ	Биологический фактор	Врач, медсестра
	Отоларингологическая служба	Биологический фактор	Врач, медсестра
	Эндоскопический кабинет	Химический фактор	Штукатур-маляр
	Хозяйственная служба		

Основание: приказ МЗ и СР РФ от 16.02.2009 № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи молока и других равноценных пищевых продуктов».

Главный врач

Горлач Ольга Александровна

Председатель профкома

Архипенкова Ольга Михайловна



Приложение 6  
к коллективному договору  
КГБУЗ «Детская городская больница»  
от « 07 » 03 2018 г.

**Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительный отпуск  
за продолжительный стаж работы на педиатрическом участке**

Должность	Кол-во дней
1. Врач педиатр участковый, фельдшерам педиатрического участка выполняющим отдельные функции врача педиатра	3 календарных дня
2. Заведующая педиатрическим отделением поликлиники	3 календарных дня
3. Медицинская сестра участковая	3 календарных дня

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем постановление Правительства Хабаровского края**

Должность	Кол-во дней
1. Руководитель и его заместители всех наименований, главный бухгалтер , главная медицинская сестра, заведующие поликлиниками.	12 календарных дней
2. Заведующий организационно методическим отделом, заведующий аптекой, провизор, старшая медицинская сестра поликлиники, начальник материально-технического снабжения, начальник гражданской обороны, начальник отдела планирования и осуществления гос. закупок,	10 календарных дней
3. Специалист по кадрам, бухгалтер, экономист, кассир, секретарь, медико-статистик, медсестра информационно-вычислительного отдела, начальник планово-экономического отдела, зам.гл.бухгалтера.	8 календарных дней
3. Специалист по информационно-вычислительного отдела, начальник планово-экономического отдела, зам.гл.бухгалтера, информационно-вычислительного отдела, начальник планово-экономического отдела, зам.гл.бухгалтера.	8 календарных дней
4 . Заведующая складом, агент по снабжению, сестра-хозяйка поликлиники, оператор ПЭВМ, водитель автомобиля, завхоз , делопроизводитель.	5календарных дней

Горлач Ольга Александровна

Архипенкова Ольга Михайловна

Главный врач

Председатель профкома



Приложение 7  
к коллективному договору  
КГБУЗ «Детская городская  
больница»  
от «\_07\_» 03 2018 г.

## **ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка для сотрудников КГБУЗ «Детская городская больница»**

### **1. Общие положения**

Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью обеспечить во всех структурных подразделениях учреждения укрепление дисциплины труда, правильную организацию и безопасные условия труда, полное и рациональное использование рабочего времени, достижение наилучших показателей по охране здоровья.

### **2. Порядок приема и увольнения сотрудников**

2.1. При заключении трудового договора работник обязан предъявить:

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства,
- документ об образовании, сертификат специалиста, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующих специальных знаний или специальной подготовки.
- паспорт или иной документ удостоверяющий личность.
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.
- документ о медицинском обследовании (санитарную книжку);
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования.
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного «преследования»

Зачисление на работу оформляется приказом главного врача учреждения. До оформления приказа о зачислении работник не может быть допущен к работе. Сотрудник о зачислении на работу должен быть ознакомлен под роспись.

2.2. При зачислении сотрудника на работу, переводе его на другую работу администрация учреждения, главная медицинская сестра обязаны:

- разъяснить сотруднику его права и обязанности, условия оплаты труда, ознакомить с порядком работы в подразделении, со способами обращения с аппаратурой, инструментарием, медицинскими приборами и

оборудованием;

- ознакомить под роспись с должностной инструкцией;
- ознакомить под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, провести инструктаж по технике безопасности, санитарно-противоэпидемическому режиму и противопожарной охране.

2.3. Лицам, поступающим на работу впервые, выписывается трудовая книжка не позднее пяти дней после приёма на работу.

2.4. Увольнение с работы оформляется приказом главного врача.

2.5. При увольнении по собственному желанию сотрудники обязаны предупредить об этом главного врача, главную медицинскую сестру за 2 недели письменно. По истечении этого срока администрация не вправе задерживать производство расчёта и освобождение от работы увольняемого по собственному желанию.

2.6. В день увольнения администрация обязана выдать сотруднику его трудовую книжку с внесённой в неё записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчёт. При этом причина увольнения должна быть указана в точном соответствии с формулировками действующего законодательства или в виде ссылки на статью (пункт) действующего законодательства.

2.7. Трудовая книжка работника находится у работодателя (кроме случаев, когда работа в учреждении является для работника не основным, а совмещённым местом работы).

### **3.Основные обязанности**

#### **Работники обязаны:**

1. Квалифицированно выполнять обязанности, возложенные на них должностной инструкцией.
2. Соблюдать дисциплину труда - основу порядка в структурных подразделениях: во время приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, использовать все рабочее время для производственного труда, своевременно и точно исполнять распоряжения вышестоящих должностных лиц и т.п.
3. Повышать качество и культуру оказания медицинской и педагогической помощи воспитанникам, внедрять в практику работы современные достижения педагогической и медицинской науки и практики.
4. Полностью соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими инструкциями, пользоваться выданной спецодеждой, спец. обувью и предохранительными приспособлениями.
5. Содержать в порядке и чистоте своё рабочее место, соблюдать чистоту в подразделении, кабинете, передавать сменяющему работнику свое рабочее место, медицинскую аппаратуру и инструментарий в исправном состоянии.
6. Бережно относится к вверенному имуществу, контролировать его

сохранность, поддерживать его в чистоте и порядке, эффективно использовать средства профилактики и лечения.

7. Соблюдать деонтологию и этику делового общения с подчинёнными, руководством учреждения, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

8. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простои, аварии). В случае отсутствия возможности устраниить эти причины своими силами - немедленно доводить об этом до сведения вышестоящих должностных лиц.

9. Систематически повышать свою профессиональную квалификацию.

10. Перечень обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется должностными инструкциями медицинских и педагогических работников, административно- хозяйственного персонала.

11. Выполнять качественные гарантированные объемы медицинской помощи, дополнительные объемы медицинской помощи в рамках Национального проекта «Здоровье», соблюдать стандарты качества медицинской помощи.

#### **Администрация обязана:**

1. Организовывать труд работников так, чтобы каждый работник по своей специальности и квалификации имел закрепленное за ним определенное рабочее место, медицинское оборудование и т.п.

2. Своевременно, до начала поручаемой работы, знакомить работника с техникой безопасности, создать безопасные условия труда, обеспечить исправное состояние оборудования, машин, инструментов и т.п.

3. Организовать изучение и внедрение передовых приёмов и методов труда, рациональных форм разделения и кооперации труда, совершенствовать организацию и обслуживание рабочих мест.

4. Своевременно рассматривать и внедрять изобретения и рационализаторские предложения, поддерживать и поощрять новаторов производства.

5. Всемерно укреплять трудовую и производственную дисциплину.

6. Улучшать условия труда, соблюдать законодательство о труде, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест.

7. Внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных и других заболеваний работников.

8. Улучшать организацию заработной платы в целях материальной заинтересованности работников, обеспечивать экономное и рациональное использование фонда заработной платы, материальное стимулирование.

9. Постоянно контролировать соблюдение работниками всех

требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране.

10. Своевременно выплачивать заработную плату в установленные сроки: заработка плата выплачивается 2 раза в месяц, но не реже, чем каждые полмесяца (аванс 26 числа текущего месяца, зарплата 11 числа следующего месяца).

11. Обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников.

12. Способствовать созданию в коллективе деловой творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников, в полной мере используя собрания, совещания и т.п.

13. Своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах.

14. Внимательно относится к нуждам и запросам работников, улучшать их жилищно-бытовые условия.

Администрация исполняет свои обязанности в соответствующих случаях совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения

#### **4. Рабочее время и его использование**

4.1. В структурных подразделениях учреждения для сотрудников устанавливается помесячный учёт рабочего времени.

4.2. Составляются графики работы персонала, которые утверждаются главным врачом и доводятся до сведения работников не позднее 25 числа каждого месяца. В графиках сменности начало и окончание работы по основной, совмещаемой и замещаемой должности указываются раздельно.

4.3. Продолжительность рабочей смены не должна превышать 12 часов. Назначение работника на работу без его согласия в течение двух смен подряд запрещается

4.4. Учреждение работает круглосуточно. Продолжительность смены в учреждении определяется графиками сменности, утверждаемыми администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом с учётом специфики работы, мнения трудового коллектива и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

4.5. Для работы административно-хозяйственной части устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Для медицинских работников сменный график работы и шестидневная рабочая неделя, педагогических работников пятидневная рабочая неделя и сменный график работы.

4.6. Ст. 91 Трудового Кодекса Российской Федерации – нормальная продолжительность рабочего времени, кроме женщин и медицинских работников не может превышать 40 часов в неделю (ст. 320, 350 ТК РФ).

Для работников, занятых на работах с вредными условиями груда,

устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени в соответствии с законодательством: воспитатели - 25 часов в неделю, логопеды - 24 часа в неделю.

4.7. Всем сотрудникам предоставляется перерыв для отдыха и питания 30 минут, которые в рабочее время не включаются (статья 108 ТК РФ) Все сотрудники учреждения работают без права сна.

4.8. До начала работы и по окончании её каждый работник обязан отметить свой приход на работу у старшей мед.сестры, а при её отсутствии у дежурного врача. Подготовка рабочего места, мытьё рук, надевание спецодежды и т.п. производится до начала рабочей смены.

4.9. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, к работе в данный рабочий день (смену) не допускают, о чём составляется акт.

4.10. Всем сотрудникам учреждения запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника.

В случае неявки сменяющего работника заявляет об этом вышестоящему должностному лицу, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

4.11. Запретить работникам использование средств мобильный связи и интернета на рабочих местах, в рабочее время, при оказании медицинской помощи пациентам в личных целях, не служебных целях.

4.12 Разрешить использовать средства связи только при необходимости оказания медицинской помощи, повышения ее качества (в служебных целях), для своевременного и оперативного решения задач при выполнении трудовых функций.

4.13. Запретить работникам в помещении медучреждения, его филиалах, обособленных и внутренних структурных подразделениях и прилегающей к ним территории осуществлять запись речи, разговоров других сотрудников с использованием диктофонов, мобильных телефонов, радиотелефонов с функцией записи, фиксации речи, разговоров и иных аудиоданных, видеоданных, а также с использованием иных средств функции аудиоданных, видеоданных.

4.14. Запретить сотрудникам фото-, аудио- и видеосъёмку себя, помещений работодателя и прилегающей к ним территории, клиентов и сотрудников медучреждения без их предварительного согласия и без предварительного согласия руководства работодателя.

4.15. Медицинские работники имеют право на звонки по неотложным, экстренным личным вопросам. Медицинские работники могут пользоваться мобильным телефоном и другими гаджетами во время перерывов.

## **5. Виды поощрения**

5.1. Администрация поощряет работников за старательное и примерное выполнение ими своих обязанностей на работе, новаторство

и рационализаторство, за продолжительную, безупречную работу, общественную работу и другие успехи.

5.2. Устанавливаются следующие виды поощрения:

- благодарность;
- награждение почетной грамотой;
- денежная премия.

Поощрение объявляется приказом главного врача по согласованию с профсоюзным комитетом, заносится в трудовую книжку в соответствии с правилами их ведения.

Администрация ходатайствует перед вышестоящими организациями о присвоении звания «Заслуженный работник здравоохранения», «Заслуженный врач РФ», «Народный врач», «Почётным гражданином города», грамотами администрации края, департамента здравоохранения края и другими правительственные наградами.

## **6. Меры воздействия в случае нарушения трудовой дисциплины**

6.1. В случае нарушения работником трудовой дисциплины к нему могут применять следующие дисциплинарные меры взыскания:

- замечание,
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (ст.192 ТК РФ)

6.2. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе администрации в случаях:

- прогула (в т.ч. числе отсутствие на рабочем месте более четырех часов подряд без уважительной причины (п. 6 ст.81 ТК РФ);
- появление или нахождение на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсичного опьянения;
- совершения работником по месту работы хищения, установленного вступившим в законную силу приговором суда, постановлением компетентного органа или решением общего собрания.

6.3. Главный врач учреждения имеет право вместо применения одного из дисциплинарных взысканий передать материалы о нарушении трудовой дисциплины в профсоюзный комитет.

6.4. Взыскания налагаются администрацией непосредственно при обнаружении проступка. До наложения взыскания должны затребовать объяснения от нарушителя трудовой дисциплины.

6.5. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него обязанностей по оказанию объемов медицинской помощи, не соблюдения стандартов качества медицинской помощи применять к работнику дисциплинарное взыскание в порядке установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации с решением вопроса о приостановлении выплаты надбавки стимулирующего характера на срок до устранения замечаний.

Не допускается наложение взыскания по истечению одного месяца со дня обнаружения проступка.

## Главный врач

Горлач Ольга Александровна

Председатель профкома

Архипенкова Ольга Михайловна

Приложение № 8  
к коллективному договору КГБУЗ  
«Детская городская больница»

**Положение о премировании работников  
КГБУЗ «Детская городская больница» на 2018-2021гг.**

1. Настоящее положение вводится в целях материальной заинтересованности работников больницы в выполнении и перевыполнении планов по основным показателям работы.

2. Премирование руководящих, медицинских, фармацевтических, инженерно-технических работников больницы, по настоящему положению производится за выполнение и перевыполнение планов по основным показателям, за активное участие в фестивале народного творчества учреждении здравоохранении, спортивных соревнованиях ежеквартально.

3. Размер премии, выплачиваемых работнику не должен превышать 40% среднего заработка.

4. Премирование по настоящему положению производится в пределах и за счет средств экономии фонда оплаты труда.

5. Премии, выплачиваемые работникам КГБУЗ "ДГБ", включаются в среднюю заработную плату.

6. Основанием для начисления премий является выполнение условий договора на объем медицинской помощи и данные бухгалтерской отчетности о наличии экономии фонда оплаты труда.

7. Премии работникам начисляются на должностной оклад (ставку) за фактически отработанное время, а так же на доплаты к должностному окладу выплачиваемые в установленном порядке за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ.

8. За работу в праздничные дни и сверхурочное время премии начисляются на одну тарифную ставку (оклад).

9. Работникам, проработавшим неполный рабочий месяц, в связи с призывом на службу в Российскую Армию, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам, выплата премии производится за фактически отработанное время в данном учетном периоде. Работникам, вновь поступившим на работу, премия за отработанное время в первом месяце работы может быть выплачена по усмотрению руководителя больницы.

10. Работники, виновные в нарушении трудовой дисциплины. Нарушение Роспотребнадзора, правил внутреннего трудового распорядка, не выполнение функциональных обязанностей, не выполнение условий коллективного договора и в других случаях, могут быть полностью или частично лишены премии. Перечень производственных упущений устанавливается руководителем больницы по согласованию с профсоюзным комитетом. В случаях привлечения за хулиганство и пьянство к административной или уголовной ответственности, либо применение мер общественного

воздействия, работники могут быть частично или полностью лишены премии. Лица, совершившие прогулы, лишаются премии полностью или частично

11. Основанием для лишения премии является приказ, подписанный руководителем учреждения, или его заместителем.

12. Премии за отчетный период должны выплачиваться работникам ежеквартально, не позднее месячного срока после окончания отчетного периода.

## Главный врач больницы

О.А.Горлач

## Председатель профкома

О.М.Архипенкова



Пропущено,  
пронумеровано  
(кз) Сергеев А.А. Г.

Главный врач КГБУЗ «ДГБ»  
Сергеев А.А. Г.  
«23» июля 2013 г.

Председатель ПОПКГБУЗ «ДГБ» РФ МЗ  
О.М. Архипенкова  
«23» июля 2013 г.