

От работодателя:  
Главный врач ОПТД

*И.Г.Атрошенко*  
«04» *02* 2019 г.  
М.П.



От работников:  
Председатель профкома ОПТД,  
врач-фтизиатр

*И.В.Хохлова*  
«04» *02* 2019 г.  
М.П.



## Коллективный договор

Областного бюджетного учреждения здравоохранения  
«Областной противотуберкулезный диспансер имени  
М.Б.Стоюнина» на 2019-2022 .г.г.,  
регистрационный номер №19/24



Почтовый и юридический адрес: 153000, Ивановская область, г.Иваново,  
ул.Крутицкая, д.27; телефон (4932) 93-77-65, электронная почта: [info@optd37.ru](mailto:info@optd37.ru)

Исполнители: Хохлова И.В., председатель профкома ОПТД, врач-фтизиатр и  
Булаева О.С., юрисконсульт, контактные телефоны: 93-77-65, электронная почта:  
[info@optd37.ru](mailto:info@optd37.ru)

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем Договор) заключен в соответствии с законодательством РФ, Трудовым кодексом Российской Федерации, отраслевым соглашением по учреждениям здравоохранения Ивановской области на 2017-2019г.г., федеральным законом от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации", федеральным законом от 18.06.01 № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в РФ», Приказом Минздрава РФ, Минобороны РФ, МВД РФ, Минюста РФ, Минобразования РФ, Минсельхоза РФ и ФПС РФ от 30 мая 2003 г. N 225/194/363/126/2330/777/292 "Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда", Законом Ивановской области от 12 ноября 2012 г. N 93-ОЗ "Об отдельных вопросах организации охраны здоровья граждан в Ивановской области" и др. с целью обеспечения эффективной работы учреждений здравоохранения, защиты социальных и экономических прав и законных интересов работников. Договор регулирует отношения сторон в области организации условий и оплаты труда, обеспечение занятости, предоставление социальных льгот работникам.

1.2. Сторонами коллективного договора являются учреждение в лице его руководителя главного врача ОПТД, именуемого в дальнейшем «работодатель» и работники учреждения в лице профсоюзного комитета ОПТД.

1.3. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ОПТД и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей. Заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня его подписания сторонами. Стороны могут продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.4. Предметом Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и оплате труда, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам учреждения.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.5. Представители работников и работодателя в социальном партнерстве.

Работодатель признает представителем работников в социальном партнерстве:

- профсоюзный комитет учреждения (профком ОПТД) (ст.29 ТК РФ);

Работники признают представителем работодателя в социальном партнерстве:

- руководителя учреждения (главный врач ОПТД) (ст.33 ТК РФ);

1.6. Профком обязуется содействовать эффективной деятельности учреждения присущими профсоюзам методами и средствами работы.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, однако члены профсоюза работников здравоохранения имеют в лице профсоюзной организации (профкома) обязательную защиту в случае нарушения их трудовых прав, а также право на преимущественное предоставление им социально-бытовых льгот за счет средств профсоюза. Данный коллективный договор не распространяет свое действие на отношения, связанные с исполнением гражданско-правовых договоров.

1.8. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочий представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.9. Во исполнение коллективного договора в ОПТД могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования ОПТД, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с главным врачом. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации ОПТД в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение

всего срока проведения ликвидации.

1.11. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон. Инициатором изменений и дополнений может быть любая сторона в порядке, установленном для его заключения (ст.ст.40, 44 ТК РФ).

1.12. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешиться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами (ст.40 ТК РФ).

1.13. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определенный соглашением сторон, но не более трех месяцев (ст.39 ТК РФ).

1.14. Администрация обязана в течение 10 дней после подписания довести содержание коллективного договора до трудового коллектива. Текст договора размещается на стенде для информации.

1.15. При условии выполнения настоящего Договора профсоюзный комитет воздерживается от организации и поддержки в учреждении (предприятий, организаций) забастовок.

1.16. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

## **II. ПРАВА И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.**

2.1. Основные права работников:

2.1.1. Работники пользуются правами, предоставленными им Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными актами о труде Российской Федерации и Ивановской области, а также заключенными с ними трудовыми договорами и другими локальными актами ОПТД.

Работники имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором и отвечающей его профессиональной подготовке и квалификации;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности;
- своевременную и в полном объеме причитающуюся ему заработную плату в соответствии с условиями оплаты труда, действующими у Работодателя;
- отдых, обеспечиваемый установлением сокращенного рабочего времени в связи с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и дополнительных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Основные обязанности работников:

2.2.1. Работники обязуются:

- качественно, своевременно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и предусмотренные должностной инструкцией;
- соблюдать действующее законодательство Российской Федерации, а также локальные

нормативные акты, коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка и др.;

- соблюдать трудовую дисциплину, использовать рабочее время для производительного труда;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- соблюдать требования по защите информации;

- содержать в чистоте и порядке свое рабочее место, а также соблюдать

- установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- принимать меры к немедленному устранению причин, препятствующих или затрудняющих нормальный ход работы, в случае отсутствия возможности устранить эти причины своими силами немедленно доводить информацию об этом до сведения руководителей соответствующих структурных подразделений;

- поддерживать уровень квалификации, достаточный для исполнения своих должностных обязанностей;

- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы.

- медицинские и фармацевтические работники, руководитель ОПТД не вправе:

1) принимать от организаций, занимающихся разработкой, производством и (или) реализацией лекарственных препаратов, медицинских изделий, организаций, обладающих правами на использование торгового наименования лекарственного препарата, организаций оптовой торговли лекарственными средствами, аптечных организаций (их представителей, иных физических и юридических лиц, осуществляющих свою деятельность от имени этих организаций) (далее соответственно - компания, представитель компании) подарки, денежные средства (за исключением вознаграждений по договорам при проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, вознаграждений, связанных с осуществлением медицинским работником педагогической и (или) научной деятельности), в том числе на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, а

также участвовать в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств компаний, представителей компаний;

2) заключать с компанией, представителем компании соглашения о назначении или рекомендации пациентам лекарственных препаратов, медицинских изделий (за исключением договоров о проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий);

3) получать от компании, представителя компании образцы лекарственных препаратов, медицинских изделий для вручения пациентам (за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий);

4) предоставлять при назначении курса лечения пациенту недостоверную и (или) неполную информацию об используемых лекарственных препаратах, о медицинских изделиях, в том числе скрывать сведения о наличии в обращении аналогичных лекарственных препаратов, медицинских изделий;

5) осуществлять прием представителей компаний, за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, участия в порядке, установленном администрацией медицинской организации, в собраниях медицинских работников и иных мероприятиях, направленных на повышение их профессионального уровня или на предоставление информации, связанной с осуществлением мониторинга безопасности лекарственных препаратов и мониторинга безопасности медицинских изделий;

б) выписывать лекарственные препараты, медицинские изделия на бланках, содержащих информацию рекламного характера, а также на рецептурных бланках, на которых заранее напечатано наименование лекарственного препарата, медицинского изделия (ст.74 федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации").

- Работникам запрещено курение табачных изделий, курительных смесей в помещениях и на территории ОБУЗ «Областной противотуберкулезный диспансер имени М.Б.Стоюнина» (включая все структурные подразделения и филиалы ОПТД). В случае нарушения данного требования работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

2.2.2. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник, определяется трудовым договором, должностной инструкцией, положением о соответствующем структурном подразделении, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка,

соглашениями, иными локальными нормативными актами, а также нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

### 2.3. Основные права и обязанности работодателя.

#### 2.3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

#### 2.3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию,

необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- осуществлять обязательное социальное, медицинское, пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

### **III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.**

3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. В ОПТД трудовые отношения оформляются заключением письменного трудового договора. Трудовой договор может быть заключен на неопределенный срок или на определенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в том случае, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

3.1.1. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие его положение по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным

договором, соглашениями, локальными нормативными актами. К таким условиям относятся положения об уточнении места работы с указанием структурного подразделения и его местонахождения; об испытании; о неразглашении служебной тайны; об обязанности работника отработать после оплаченного за счет средств работодателя обучения не менее установленного договором срока и другие. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию (при наличии возможности).

3.1.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

3.1.3. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью/профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по занимаемой должности/профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику с его согласия другую подходящую работу (при наличии). Работодатель обязуется оплачивать время простоя в соответствии с трудовым законодательством РФ. Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе имеют лица:

- семейные, при наличии двух или более иждивенцев;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды ВОВ и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы,
- работники до 18 лет (с согласия гос.инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних);
- предпенсионного возраста;
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- супруги военнослужащих в государственных организациях и воинских частях; одинокие

матери военнослужащих, проходящих воинскую службу по призыву и другие (статьи 10 и 23 ФЗ от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

- категории граждан, подвергшихся воздействию негативных факторов в результате аварии на Чернобыльской АЭС (Закон РФ от 15 мая 1991 г. N 1244-I «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);

- граждане, подвергшиеся радиационному воздействию в результате ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне (ст. 2 ФЗ от 10 января 2002 г. N 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»).

3.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, списки сокращаемых должностей и работников. При массовом сокращении численности или штата Работодатель обязуется не позднее, чем за три месяца представить в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, списки сокращаемых должностей и работников, сообщить в Центр занятости населения, уведомить сокращаемых работников. Критерием массового высвобождения в ОПТД считается сокращение численности или штата работников:

- одновременно в течение 30 календарных дней 50 человек и более при численности работающих 1000 человек и более;

- 20-24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек;

- 15-19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек;

- 5% от общей численности при численности работающих до 300 человек.

3.3.1. При увольнении работника в связи с ликвидацией учреждения либо по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в размере среднего месячного заработка, а также за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. По решению службы занятости средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения.

3.3.2. Работники, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий.

3.3.3. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу.

3.3.4. Нельзя уволить по сокращению численности или штата работников следующих лиц:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

Запрещается расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя:

- в период его временной нетрудоспособности;
- в период его пребывания в отпуске.

3.3.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата в случае, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, предоставляется свободное от работы время – не менее одного дня в неделю с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы (либо 6 часов в общей сложности в разные дни каждой недели).

## **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.**

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Соблюдать установленную законодательством продолжительность рабочего времени.

4.1.2. Определять и регламентировать режим рабочего времени и отдыха работников в ОПТД Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к коллективному договору, ежемесячным графиком работы, согласованным с профсоюзным

комитетом.

4.1.3. Некоторым категориям работников может устанавливаться суммированный учет рабочего времени. Введение суммированного учета рабочего времени допускается для работников, когда по условиям работы в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период – 3 месяца не превышала нормального числа рабочих часов. В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается. В исключительных случаях (предотвращение аварийных ситуаций, предотвращение приостановки работы в ОПТД по причинам технического, организационного характера, предотвращение ситуаций, ставящих под угрозу жизнь, здоровье или условия пребывания пациентов в ОПТД и др.), с письменного согласия работника и по согласованию с профкомом, максимальная продолжительность рабочей смены при суммированном учете рабочего времени может быть увеличена до 24 часов.

4.1.4. Графики работ утверждаются Работодателем по согласованию с профкомом ОПТД. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем, шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресеньем либо по графику. Продолжительность рабочего времени составляет 30 часов в неделю и 6 часов в день соответственно и менее для отдельных категорий работников в соответствии с требованиями законодательства РФ. Работодатель может устанавливать отдельным работникам иной режим работы, предусмотренный трудовым законодательством РФ.

4.2. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполное рабочее время (неполный рабочий день

(смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Для категорий работников, установленных Трудовым Кодексом РФ, Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

4.3. Для инвалидов продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается в соответствии с медицинским заключением. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. 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 работы у работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Для инвалидов продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час.

4.5. Работники могут быть привлечены к сверхурочным работам только с их письменного согласия, в случаях предусмотренных трудовым законодательством РФ.

4.6. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

4.7. Начало ежедневной работы, время обеденного перерыва и окончание рабочего дня (смены) устанавливаются для работников ОПТД с учетом специфики его деятельности и определяются утвержденными графиками работы.

4.8. Работодатель ведет строгий учет времени, фактически отработанного каждым работником. Дежурства после окончания рабочего дня, в выходные и праздничные дни могут вводиться, в исключительных случаях только по письменному согласию работника и по согласованию с профкомом. В целях реализации [программы](#) государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам с их согласия может устанавливаться дежурство на дому. Дежурство на дому - пребывание медицинского работника дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме). При учете времени, фактически отработанного медицинским работником, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому. Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника за соответствующий период.

4.9. Работодатель имеет право направить работника в служебную командировку (с учетом требований трудового законодательства). При этом ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой согласно законодательству РФ. В течение 3-х дней после возвращения из командировки работник обязан представить Работодателю отчет о проделанной работе и предоставить в бухгалтерию отчет.

4.10. Инвалидам, занятым в ОПТД создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида. Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам,

работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

### **У.ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

5.1. Работникам устанавливается ежедневный получасовой (30 минутный) перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов. Порядок предоставления перерывов и их продолжительность устанавливается Работодателем в соответствующих графиках.

5.2. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профкомом, обязуются за 2 недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

5.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работодатель определяет указанную очередность, руководствуясь необходимостью обеспечения нормальной работы учреждения, пожеланиями работников в случаях, предусмотренных Трудовым законодательством и настоящим коллективным оговором, и по возможности с соблюдением одинаковой периодичности предоставления работникам ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее время (с июня по август).

Работникам предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 14 календарных дней. Количество дней дополнительного отпуска определяется также, как для основного отпуска вне зависимости от продолжительности работы во вредных

условиях труда. В стаж работы, дающий право на предоставление указанного отпуска не включаются периоды:

- нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы,
- прогул,
- отстранения от работы работника появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором, в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.4. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам следующих дополнительных оплачиваемых отпусков:

- в случае смерти членов семьи (супруга/и, родителей (опекуна, попечителя), детей, родных братьев и сестер) 3 календарных дня в течение 10 дней с момента установления факта смерти члена семьи;
- в случае бракосочетания работника 3 календарных дня, включая дату регистрации брака.
- в случае рождения ребенка супругу предоставляются 3 календарных дня в течении 10 дней с даты рождения ребенка.

Заявление о предоставлении отпуска по указанным основаниям, подается Работником по факту возникновения основания. Указанные дополнительные оплачиваемые отпуска

являются строго целевыми. Данный отпуск оплачивается исходя из среднего заработка Работника. Данный отпуск не дробится на части, не переносится и не компенсируется в случае, если Работник им не воспользовался в соответствующем периоде. В случае если предусмотренный настоящим пунктом дополнительный оплачиваемый отпуск совпадает по срокам с ежегодным оплачиваемым отпуском Работника, последний не подлежит продлению. По заявлению Работника к указанным в настоящем пункте дополнительным отпускам присоединяется отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней.

5.5. Работникам отработавшим полный календарный год и не имеющим листов нетрудоспособности в течение календарного года, в следующем календарном году предоставляется дополнительный оплачиваемый выходной день. Дополнительный оплачиваемый выходной день оплачивается исходя из среднего заработка Работника. Дату дополнительного оплачиваемого выходного дня необходимо согласовать со своим непосредственным руководителем. Дополнительный оплачиваемый выходной день не переносится и не компенсируется в случае, если Работник им не воспользовался в соответствующем периоде.

5.6. Врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу отделения лучевой диагностики, при условии выполнения работы сопряженной с проведением рентгенодиагностических исследований предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 21 календарный день.

5.6.1. Врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу отделения анестезиологии-реанимации и палат для реанимации и интенсивной терапии предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 21 календарный день.

5.6.2. Врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, оказывающим медицинскую помощь лицам, страдающим психическими расстройствами в психотуберкулезных отделениях Тейковского филиала ОПТД предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 35 календарных дней.

5.6.3. Работникам, относящимся к категории облучаемых лиц персонала группы «Б», предоставляется 3 календарных дня дополнительного оплачиваемого отпуска, который присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску или дополнительному оплачиваемому отпуску за работу во вредных условиях труда. Категории облучаемых лиц персонала группы «Б» ежегодно утверждаются приказом главного врача ОПТД. Данный отпуск оплачивается исходя из среднего заработка Работника. Расчетным периодом для

предоставления данного дополнительного отпуска считается предыдущий рабочий год работника.

5.7. Работникам предоставляется однодневный отпуск для сопровождения детей-первоклассников в школу в первый день учебного года, который оплачивается исходя из среднего заработка. Отпуск предоставляется по заявлению работника. Если работник, имеющий право на отпуск по указанным основаниям, по любой причине им не воспользовался, неиспользованный им отпуск не переносится и не компенсируется.

5.8. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников ОПТД допускается с учетом требований, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

5.9. Работники, получившие или перенесшие лучевую болезнь, другие заболевания, и инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы имеют право на использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время, а также получение дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней.

5.10. Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ. Отпуска без сохранения заработной платы общей продолжительностью не более 14 календарных дней, предоставляемые работнику в течение рабочего года - не сдвигают границ рабочего года. Если в течение рабочего года предоставлялось несколько отпусков без сохранения заработной платы и их суммарное количество превышает 14 календарных дней, то граница рабочего года будет смещена на то количество дней, которое превышает 14 календарных дней.

Работодатель обязан:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами. на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

5.11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3-х календарных дней.

5.11.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее именуется - дополнительный отпуск) предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

5.11.2. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

5.11.3. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня. В случае, если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа.

5.11.4. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

5.11.5. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.12. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем в ОПТД устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка ОПТД, с учетом мнения профкома ОПТД.

5.13. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

## **VI. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.**

6.1. Работодатель совместно с профкомом обязуется разработать план мероприятий по улучшению условий, охраны труда.

Планом мероприятий охватить нормативные требования к производственной

сфере, организации безопасности труда, режима труда и отдыха, санитарно-бытовому обслуживанию работников. Руководитель обязуется систематически вносить в план необходимые коррективы в связи с изменениями в содержании трудового процесса работников, повышением требований к условиям работы, в целях охраны здоровья, безопасности труда и сохранения устойчивой работоспособности работников.

6.2. Работодатель или его представитель берет на себя обязательство и систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.3. Работодатель обязуется соблюдать государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся в действующих, обязательных для исполнения нормативно-правовых актах.

6.4. Стороны согласились утвердить Перечень профессий и должностей работников ОПТД, занятых на работах с вредными условиями труда, которым выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты (Приложение № 1); утвердить Перечень профессий и должностей, связанных с загрязнением, работа в которых дает право на получение бесплатного по установленным нормам мыла, смывающих и обезвреживающих средств (Приложение № 2); утвердить Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам ОПТД (Приложение № 3), а так же Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам ОПТД (Приложение № 4).

6.5. Стороны договорились, что каждый несчастный случай на производстве расследуется комиссией, образованной администрацией с включением в ее состав представителя профсоюзной организации. Комиссия устанавливает причины, приведшие к травматизму и разрабатывает меры по его предотвращению.

6.6. Стороны договорились, что работодатель обязуется предоставлять транспорт для доставки работников Тейковского филиала ОПТД из г.Тейково в стационарные структурные подразделения Тейковского филиала ОПТД, расположенные в с. Зиново, и обратно в г.Тейково.

## УП.ОПЛАТА ТРУДА.

7.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с Постановлением Правительства Ивановской области в от 28.12.2017г. № 506-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 30.12.2015 № 642-п « О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту здравоохранения Ивановской области», и Положением об оплате труда работников ОПТД от 09.02.2018г., с учетом дифференциации труда в зависимости от сложности и ответственности выполняемой работы, занимаемой должности, степени самостоятельности и ответственности работника при выполнении поставленных задач.

7.1.1. Условия оплаты труда, установленные в соответствии с Постановлением Правительства Ивановской области от 30 декабря 2015 г. N 642-п "О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту здравоохранения Ивановской области" и Положением об оплате труда работников ОПТД от 09.02.2018г., включая размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являющиеся обязательными для включения в трудовые договоры с работниками. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.1.2. Заработная плата работников определяется на основе установления окладов (должностных окладов), на основе размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням в составе профессиональных групп, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, установления выплат компенсационного характера, установления выплат стимулирующего характера, установления иных выплат согласно Положению об оплате труда работников ОПТД от 09.02.2018г., установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

7.2. Оплата труда работников, работающих в режиме неполного рабочего времени (в т.ч. совместителей) должна быть произведена из расчета оплаты труда не ниже МРОТ

исчисленной пропорционально отработанному времени. То есть, заработная плата работников, не отработавших норму рабочего времени должна быть исчислена не менее соответствующей доли МРОТ, за фактически отработанное время. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7.3. Оплата труда работников ОПТД, занятых на работах с вредными и (или), опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

7.3.1. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда отменяются.

7.3.2. В случае, если в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда". При этом используются результаты данной аттестации, проведенной в соответствии с действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" порядком.

7.3.3. Работникам начисляются выплаты компенсационного характера согласно Перечню должностей медицинских и иных работников, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, работа в которых дает право на выплаты компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда, которым с учетом конкретных условий работы в учреждении устанавливается повышенная оплата труда в соответствии с Положением об оплате труда работников ОПТД от 09.02.2018г. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

7.4. Работникам учреждения производятся выплаты к окладам (должностным окладам) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобожде-

ния от работы, определенной трудовым договором), которые устанавливаются в соответствии со статьями 150 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.5. Работникам учреждения производятся выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников от 09.02.2018г. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в виде надбавок в процентах от оклада (должностного оклада) или в абсолютном значении. Они производятся в пределах средств на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

7.6. В целях максимальной эффективности использования кадровых, материальных и финансовых ресурсов, организована работа подразделений диспансера методом бригадного подряда со стимулирующими выплатами работникам бригады, предусмотренными Положением о бригадном подряде. Условия работы методом бригадного подряда устанавливаются ежегодными договорами бригад подразделений ОПТД.

7.7. Заработная плата выплачивается работнику 2 раза - 8 и 23 числа каждого месяца, по письменному заявлению работника в форме безналичного расчета с использованием банковских карт, выданных банком, с которым ОПТД заключил договор (зарплатный проект) о предоставлении услуг по перечислению платежей на счета работников ОПТД или в кассе учреждения. Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты в рамках зарплатного проекта учреждения производятся за счет работодателя. С момента увольнения все расходы по обслуживанию данной банковской карты несет уволенный работник. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями выплаты заработной платы будут производиться накануне этого дня. При выплате заработной платы работнику предоставляется расчетный листок с указанием ее составных частей, размерах всех начисленных денежных сумм, общей денежной сумме, размерах и основаниях произведенных удержаний и др. информацию в соответствии с требованиями законодательства. В случае утраты банковской карты все расходы по ее восстановлению несет работник.

7.8. Выплаты за выполнение установленных критериев оценки эффективности деятельности работников ОПТД производится в соответствии с Положением об оплате труда работников ОПТД от 09.02.2018г., в размере не менее 15% оклада (должностного оклада).

7.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии с Положением об оплате труда работников ОПТД от 09.02.2018г. Ночным считается время с 22.00 часов предшествующего дня до 06.00 часов следующего дня.

7.10. Компенсационная доплата до МРОТ при невыполнении месячной нормы рабочего времени по уважительной причине (больничный лист, ежегодный и дополнительный оплачиваемый отпуск, и т.д.) производится пропорционально отработанному времени.

7.11. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. 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. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

7.11.1. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

7.12. Размер доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.13. Выплаты к окладам (должностным окладам) специалистов учреждения или его структурных подразделений, находящихся в сельской местности – в размере 25% оклада (должностного оклада).

7.14. В случае прекращения трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный в п.7.14. срок выплатить не оспариваемую им сумму.

7.15 За специфику работы отдельным категориям работников производятся следующие выплаты:

7.15.1. Педагогическим работникам - в размере 20 процентов оклада (должностного оклада);

7.15.2. Работникам, занятым на работах с тяжестью трудового процесса производится выплата в размере до 24 процентов (должностного оклада) в соответствии с утвержденным Перечнем должностей, занятых на работах связанных с тяжестью трудового процесса в Положении об оплате труда работников ОПТД от 09.02.2018г.

7.16. Работнику, направленному в образовательное учреждение для прохождения обучения в целевую клиническую ординатуру, работодатель возмещает все расходы, связанные с обучением работника по указанной профессии. К расходам работника относятся: расходы за проживание в общежитии, расходы работника по проезду к месту учебы и обратно, расходы при покупке учебной литературы, необходимой для освоения образовательной программы. Возмещение расходов осуществляется на основании приказа главного врача, при наличии заявления от работника и приложенных к нему документов, подтверждающих успешное прохождение обучения и документальное подтверждение произведенных работником расходов.

7.16.1. На весь период прохождения обучения в целевой клинической ординатуре работнику производится ежемесячная выплата в размере средней заработной платы (не ниже МРОТ) и дополнительно производится ежемесячная выплата (стипендия) в размере от 100% до 300% должностного оклада, на основании приказа главного врача ОПТД. Указанные выплаты осуществляются за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Выплаты осуществляются при наличии заявления работника и приложенных к нему документов, подтверждающих успешное прохождение обучения работником.

7.17. Отдельным категориям работников производятся следующие выплаты:

7.17.1. Единовременная выплата в размере 10 000 рублей при поступлении на работу. Право на данную выплату имеют работники в возрасте до 30 лет, имеющие высшее

профессиональное (медицинское) образование или среднее профессиональное (медицинское, фармацевтическое) образование при условии, что трудоустраиваются они впервые после окончания учебного заведения по полученной специальности и работа в ОПТД является для них основным местом работы. В случае увольнения ранее трех лет после трудоустройства работник в течение 30 календарных дней возвращает сумму указанной выплаты работодателю. Для получения данной выплаты работник предоставляет главному врачу заявление на ее получение. Данная выплата не производится работнику при его увольнении и последующем трудоустройстве в ОПТД.

7.17.2. Ежемесячная выплата в размере 1000 рублей в течение одного года, со дня трудоустройства в ОПТД. Право на данную выплату имеют работники в возрасте до 30 лет, при условии, что трудоустраиваются они впервые после окончания учебного заведения по полученной специальности и работа в ОПТД является для них основным местом работы, имеющие высшее профессиональное (медицинское) образование или среднее профессиональное (медицинское, фармацевтическое) образование. Для получения данной выплаты работник предоставляет главному врачу заявление на ее получение. Данная выплата начисляется пропорционально отработанному времени. Данная выплата не производится работнику при его увольнении и последующем трудоустройстве в ОПТД.

7.18. Работникам выплачивается единовременная выплата в связи с их выходом на пенсию при увольнении и наличии непрерывного стажа работы в ОПТД за каждые 5 лет в размере 1000 рублей. Право на данную выплату имеют также работники, которые вышли на пенсию, но продолжили трудиться в ОПТД в случае расторжения с ними трудового договора по любым основаниям, в том числе по сокращению численности или штата в учреждении. Для получения данной выплаты работники предоставляют главному врачу заявление на ее получение. Данная выплата не производится работнику при его последующем трудоустройстве и увольнении из ОПТД.

7.19. Работникам, награжденным нагрудным знаком «Отличник здравоохранения» или «Почетный работник здравоохранения Ивановской области» устанавливается надбавка в размере - 8% к должностному окладу. «Заслуженный врач», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации» в размере – 16 % к должностному окладу.

7.19.1 В связи с награждением работнику выплачивается единовременная наградная выплата. Единовременная наградная выплата устанавливается при награждении работника государственными наградами Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации и других федеральных органов государственной власти, Почетной грамотой Губернатора Ивановской области.

Единовременная наградная выплата выплачивается в размере, указанном в соответствующем нормативном правовом акте о награждении. При награждении Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации работнику выплачивается единовременная наградная выплата в размере 3000 рублей. При присвоении работнику звания «Почетный работник здравоохранения Ивановской области», ему выплачивается единовременная наградная выплата в размере 3000 рублей.

### **УШ.СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ.**

8.1. Работодатель осуществляет обязательное социальное, пенсионное, медицинское страхование в предусмотренных законодательством РФ и Ивановской области случаях и обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством (в Фонд социального страхования, Пенсионный Фонд, Фонд занятости населения и др).

8.2. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

8.3. Диспансеризация работников проводится в соответствии с приказом № 109 от 21.02.03 г.

8.4. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

### **IX.ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО ПРОФОСЮЗНОГО ОРГАНА.**

9.1. Работодатель всемерно содействует осуществлению деятельности профсоюзной

организации, ее органов, в частности реализации прав и выполнению обязательств профсоюзной организации, предусмотренных законодательством РФ, соглашениями и настоящим коллективным договором.

Лиц, поступающих на работу, Работодатель направляет к председателю первичной профсоюзной организации для получения информации о деятельности профсоюза. Получение такой информации является добровольным.

Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным проф.органам первичных профсоюзных организаций, действующим в организации, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.2.В организации численностью свыше 100 человек работодатель безвозмездно предоставляет в пользование действующим в организации выборным профсоюзным органам как минимум одно оборудованное отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором (компьютер, ксерокс, факс и т.д.).

9.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников и не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

9.4.Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2 подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса производится с предварительного согласия выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.5.Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» и пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ руководители (их заместителя) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений ( не ниже цеховых комитетов (профбюро), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.6.Освобождать от работы с оплатой времени участия в качестве делегатов созываемых

профсоюзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов членов выборных профорганов данной организации и на время краткосрочной профсоюзной учебы до 16 дней в году с сохранением среднего заработка.

Предоставить дополнительные гарантии председателю первичной профсоюзной организации в виде оплачиваемого рабочего времени в количестве 4 часов в месяц для выполнения обязанностей, связанных с выполнением коллективного договора с оплатой в размере среднего месячного заработка. Обязательное приглашение председателя первичной профсоюзной организации на все рабочие заседания, планерки организации с правом совещательного голоса.

9.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с руководителем (его заместителями) выборного профсоюзного органа данной организации в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается с соблюдением порядка, установленного ст.374 Трудового кодекса.

9.8. В соответствии со статьей 370 Трудового кодекса профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

## **Х. РАБОТА С ВЕТЕРАНАМИ.**

10. Работодатель, в пределах сумм, предусмотренных Планом финансово-хозяйственной деятельности ОПТД, может:

10.1. Осуществлять социальную поддержку неработающих пенсионеров, последним местом работы которых было ОПТД.

10.2. В случае смерти лиц, указанных в п.10.1., их близким родственникам (по письменному заявлению близких родственников с приложением соответствующих копий документов и ходатайства руководителя структурного подразделения, где ранее работал умерший):

- оказывается единовременная материальная помощь, в размере до 5000 (пяти тысяч) рублей.

- в день похорон организовывается поездка к месту захоронения и обратно. Проезд осуществляется транспортом ОПТД, в пределах территории Ивановской области.

10.4. Для лиц, указанных в п.10.1. могут быть организованы мероприятия, посвященные общероссийским праздникам, значимым юбилейным датам ОПТД.

10.5. Для лиц, указанных в п.10.1. по ходатайству руководителя структурного подразделения, где он ранее работал осуществляется поздравление с личными юбилейными датами и оказывается материальная помощь.

10.6. Мероприятия, указанные в пунктах 10.1. - 10.5. проводятся в соответствии с Планом финансово-хозяйственной деятельности ОПТД, в пределах установленной сметы на мероприятие, на основании приказа главного врача учреждения.

## **XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 2019-2022г.г. Действие настоящего коллективного договора распространяется на правоотношения возникшие с 01.01.2019 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

11.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

11.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий, стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случаях нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

11.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.8. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и

нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.9. На основании личных заявлений работников-членов профсоюза работодатель обязуется удерживать проф.взносы из заработной платы и перечислять их на счет профкома.

11.10. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.11. При ухудшении финансового положения работодателя, возможности банкротства и других негативных финансовых последствий для учреждения (и, как следствие, работников) по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения учреждения, о чем составляется соответствующий документ.

**От работников:**

**Председатель профкома**

\_\_\_\_\_ **Хохлова И.В.**

**М.П.**

**От работодателя:**

**Главный врач ОПТД**

\_\_\_\_\_ **Атрошенко И.Г.**

**М.П.**

## Приложение № 1

**Перечень профессий и должностей работников ОПТД, занятых на работах с вредными условиями труда, которым выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты  
(Приказа Министерства здравоохранения и социального развития  
РФ от 16.02.2009г. № 45н).**

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии, должности
1	2	3
1	Отделение лучевой диагностики (головного учреждения и филиалов)	Заведующий отделением — врач-рентгенолог, врач-рентгенолог, рентгенолаборант, уборщик служебных помещений
2	Отделение анестезиологии и реаниматологии	Заведующий отделением — врач-анестезиолог-реаниматолог, врач-анестезиолог-реаниматолог, старшая медсестра, медсестра - анестезист, кастелянша, уборщик служебных помещений
3	Отделение туберкулезное легочное хирургическое (операционный блок)	Врач-хирург, старшая операционная медсестра, операционная медицинская сестра, медсестра перевязочной, санитарка (перевязочной)
4	Отделение туберкулезное легочное хирургическое	Медсестра палатная; медсестра процедурной; старшая медсестра; кастелянша
5	Отделение для больных туберкулезом органов дыхания для взрослых № 1	Медсестра палатная; медсестра процедурной; кастелянша; буфетчица; уборщик служебных помещений
6	Отделение для больных туберкулезом органов дыхания для	Старшая медсестра

	взрослых № 2	
7	Отделение для лечения больных туберкулезом с множественной лекарственной устойчивостью возбудителя	Старшая медсестра; медсестра процедурной; медсестра палатная
8	Дифференциально-диагностическое отделение	Медсестра процедурной; медсестра палатная
9	Амбулаторное отделение для взрослых	Старшая медсестра
10	Общепольничный медицинский персонал (головного учреждения и филиалов)	Дезинфектор медицинский; зубной врач (головного учреждения)
11	Филиал «Белочка»	Медсестра палатная; медсестра процедурной
12	Клинико-диагностическая лаборатория (головного учреждения и филиалов)	Заведующий лабораторией - врач клинической лабораторной диагностики, врач клинической лабораторной диагностики, лаборант, фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник, биолог, уборщик служебных помещений
13	Бактериологическая лаборатория	Заведующий лабораторией - врач-бактериолог, врач-бактериолог, лаборант, фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник, санитарка, уборщик служебных помещений
14	Прачечная (головного учреждения и филиалов)	Машинист по стирке и ремонту специальной одежды, заведующий прачечной (Тейковского филиала)
15	Физиотерапевтическое отделение	Медсестра по физиотерапии (в тч филиалов), старшая медсестра
16	Кабинет эндоскопии при ОТЛХ	Заведующий кабинетом — врач-эндоскопист, врач-эндоскопист, медсестра процедурной, операционная медицинская сестра, уборщик служебных помещений
17	Аптека	Фармацевт (в тч Тейковского филиала), провизор-аналитик, уборщик служебных помещений
18	Хозяйственный отдел головного учреждения и АХЧ в филиалах	Лифтер (лифта для больных стационара головного учреждения); слесарь-сантехник; машинист-кочегар (Тейковского филиала); маляр (Тейковского филиала)

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены.

Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности

рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены.

**НОРМЫ**  
**бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться**  
**работникам вместо молока.**

№/№ п/п	Наименование пищевого продукта	Норма выдачи за смену
1.	Кисломолочные жидкие продукты, в том числе обогащенные, с содержанием жира до 3,5% (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин, ряженка), йогурты с содержанием жира до 2,5%	500г
2.	Творог не более 9% жирности	100г
3.	Сыр не более 24% жирности	60г

## Приложение № 2

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей, связанных с загрязнением, работа в которых дает право на получение бесплатного по установленным нормам мыла, смывающих и обезвреживающих средств (утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 г. № 1122н в ред. Приказа Минтруда России от 07.02.2013 № 48н)**

№№ пп	Профессия (должность)	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств (нормы выдачи на 1 работника в месяц )		
		Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) (п. I.2)	Очищающие средства (мыло или жидкие моющие средства в том числе для мытья рук) (п. II.7)	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии (п. III.10)
1	Медицинская сестра палатная	100 мл.	250 мл.	100 мл.
2	Медицинская сестра процедурной	100 мл.	250 мл.	100 мл.
3	Медицинская сестра-анестезист	100 мл.	250 мл.	100 мл.
4	Медицинская сестра перевязочной	100 мл.	250 мл.	100 мл.
5	Операционная медицинская сестра	100 мл.	250 мл.	100 мл.
6	Медицинский дезинфектор	100 мл.	250 мл.	100 мл.
7	Медицинский лабораторный техник	100 мл.	250 мл.	100 мл.
8	Лаборант	100 мл.	250 мл.	100 мл.

9	Врач клинической лабораторной диагностики	100 мл.	250 мл.	100 мл.
10	Врач- торокальный хирург	100 мл.	250 мл.	100 мл.
11	Зубной врач	100 мл.	250 мл.	100 мл.
12	Врач-акушер- гинеколог	100 мл.	250 мл.	100 мл.
13	Врач- бактериолог	100 мл.	250 мл.	100 мл.
14	Врач- анестезиолог- реаниматолог	100 мл.	250 мл.	100 мл.
15	Санитарка	100 мл.	250 мл.	100 мл.
16	Санитарка палатная	100 мл.	250 мл.	100 мл.
17	Уборщик служебных помещений	100 мл.	250 мл.	100 мл.
18	Уборщик территории	100 мл.	250 мл.	100 мл.
19	Слесарь- сантехник	100 мл.	300 г.	100 мл.
20	Маляр	-	300 г.	-
21	Машинист- кочегар	-	300 г.	-
22	Кухонный рабочий	100 мл.	250 мл.	100 мл.
23	Водитель	-	300 г.	-
24	Машинист по стирке белья	100 мл.	250 мл.	100 мл.

Примечание : На работах связанных с легкосмываемыми загрязнениями работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивать постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом .














--	--	--	--	--

\* Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 "Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты" (с изменениями и дополнениями) . Приложение N 11 «Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений, производств бактериальных и биологических препаратов, материалов, учебных наглядных пособий, по заготовке, выращиванию и обработке медицинских пиявок»;

\*\* Приказ от 9 декабря 2014 г. № 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» . Приложение к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»

\*\*\* Приказ Минздравсоцразвития России от 20.04.2006 N 297 (ред. от 12.02.2014) "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики". Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 20 апреля 2006 г. N 297 «Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики».

## Приложение № 4

**НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ САНИТАРНО-ГИГИЕНИЧЕСКОЙ ОДЕЖДЫ,  
САНИТАРНОЙ ОБУВИ И САНИТАРНЫХ ПРИНАДЛЕЖНОСТЕЙ  
РАБОТНИКАМ ОПТД**

№ п/п	Наименование должности, профессии	Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей	Кол-во предметов на работника, срок носки в месяцах	Основание для выдачи
----------	--------------------------------------	---	---	-------------------------

1	Врачи, психологи, воспитатели, лаборанты, средний и младший медицинский персонал, инструкторы по лечебной физкультуре, кастелянши, техники, рентгенолаборанты, уборщицы	Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажные Полотенце Щетка для мытья рук <i>На время дежурств в стационаре дополнительно:</i> Тапочки <i>Среднему медицинскому персоналу хирургического профиля стационаров вместо тапочек выдавать:</i> Обувь профилактическую (ТУ17-1501-75) <i>При работе в операционных, перевязочных комнатах стационаров дополнительно:</i> Платье хлопчатобумажное (для женщин) Рубашка и брюки хлопчатобумажные (для мужчин) Чулки (носки) хлопчатобумажные белые Бахилы	4 на 24 мес. 4 на 24 мес. 4 на 24 мес. дежурная  1 пара  1 пара  3 на 24 мес. 3 на 24 мес. 3 пары дежурные	п. 1 Приказ № 65*, Приложение № 2
2	Заведующий аптекой, заместитель заведующего аптекой, провизор-аналитик, фасовщица, уборщик служебных помещений, занятые приемом и отпуском лекарств, отпуском и продажей медицинских товаров и оптики, мойкой аптекарской посуды	Халат хлопчатобумажный Косынка или колпак хлопчатобумажные <i>Работникам, непосредственно занятым изготовлением, контролем и фасовкой лекарств, дополнительно:</i> Тапочки кожаные	3 на 24 мес. 3 на 24 мес.    1 на 6 мес.	п. 8 Приказ № 65, Приложение № 2
3	Врач-диетолог, медсестра диетическая	<i>При работе на пищеблоке:</i> Халат хлопчатобумажный Косынка или колпак хлопчатобумажные Тапочки	3 на 24 мес. 3 на 24 мес.  1 пара на 8 мес.	п. 11 Приказ № 65, Приложение № 2
4	Шеф-повар, повар	Колпак или косынка Куртка хлопчатобумажная Нарукавники Брюки или юбка хлопчатобумажные Фартук хлопчатобумажный Тапочки	4 на 24 мес. 4 на 24 мес. 4 на 24 мес. 4 на 24 мес. 2 шт. 1 на 6 мес. дежурное	п. 12 Приказ № 65, Приложение № 2

		Полотенце для рук Полотенце для лица	4 на 24 мес.	
5	Кухонный работник	<i>При выполнении по мытью посуды:</i> Халат хлопчатобумажный Косынка или колпак хлопчатобумажные Фартук резиновый с нагрудником Галоши резиновые	4 на 24 мес. 4 на 24 мес. 1 на 6 мес. 1 пара	п. 13 Приказ № 65, Приложение № 2
6	Буфетчицы	Халат хлопчатобумажный или платье хлопчатобумажное Колпак или косынка хлопчатобумажные Фартук с нагрудником хлопчатобумажный Тапочки	3 на 24 мес. 3 на 24 мес. 3 на 24 мес. 1 пара	п. 14 Приказ № 65, Приложение № 2
7	Гардеробщик	Колпак или косынка хлопчатобумажные	3 на 24 мес.	п. 35 Приказ № 65, Приложение № 2
8	Инженер, техник, электромонтер, слесарь и другие работники на время работы в лечебных кабинетах, больничных и клинических отделениях и в стерильных комнатах	Халат хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	дежурный дежурный	п. 39 Приказ № 65, Приложение № 2
9	Кладовщик, подсобный рабочий кладовых пищевых продуктов и продовольственных складов	Халат хлопчатобумажной Колпак или косынка хлопчатобумажные <i>При работе в неотопливаемых складах дополнительно:</i> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	3 на 24 мес. 3 на 24 мес. дежурная	п. 41 Приказ № 65, Приложение № 2
10	Парикмахер	Халат хлопчатобумажной Колпак или косынка хлопчатобумажные	3 на 24 мес. 3 на 24 мес.	п. 43 Приказ № 65, Приложение № 2
11	Швеи	Халат хлопчатобумажной Колпак или косынка хлопчатобумажные	3 на 24 мес. 3 на 24 мес.	п. 45 Приказ № 65, Приложение № 2

\* Приказ от 29 января 1988г. № 65 «О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви»; Приложение № 2 «Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения»

регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.11. При ухудшении финансового положения работодателя, возможности банкротства и других негативных финансовых последствий для учреждения (и, как следствие, работников) по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения учреждения, о чем составляется соответствующий документ.

От работников:

Председатель профкома

  
Хохлова И.В.

М.П.



От работодателя:

Главный врач ОПТД

  
Атрошенко И.Г.

М.П.



