

Представитель работодателя:
И.о. главного врача
ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке



Е.В. Фомина

2025 г.

Представитель работников:
Председатель профсоюзного комитета
ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке



П. Н. Макаров

2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения Ростовской области
«Центральная городская больница» в г. Донецке,
6145000407
с 29.08.2025 г. по 28.08.2028 г.

Коллективный договор прошёл уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № _____
от _____

Предыдущий коллективный договор
действовал по 28.08.2025 г.

ПРОТОКОЛ
подписания Коллективного договора
Государственного бюджетного учреждения Ростовской области «Центральная городская
больница» в г. Донецке

29.08.2025 г.

г. Донецк

На подписании Коллективного договора ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке присутствовали:

от ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке – и.о. главного врача ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке -
Фомина Елена Владимировна

от трудового коллектива - председатель профсоюзного комитета –
Макаров Павел Николаевич

Государственное бюджетное учреждение Ростовской области «Центральная городская
больница» в г. Донецке, в лице и.о. главного врача – **ФОМИНОЙ ЕЛЕНЫ
ВЛАДИМИРОВНЫ** и трудовой коллектив, в лице председателя профсоюзного комитета –
МАКАРОВА ПАВЛА НИКОЛАЕВИЧА.

На основании решения общего собрания работников ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке от
29.08.2025 г. подписывают настоящий коллективный договор.

Коллективный договор действует с момента подписания 3 года.

Действие коллективного договора распространяется на всех сотрудников ГБУ РО
«ЦГБ» в г. Донецке, независимо от того, состоят ли они членами профсоюза или нет. За
невыполнение и не соблюдение мероприятий и положений коллективного договора
стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации
либо в судебном или арбитражном порядке по принадлежности в течение срока действия.
В процессе выполнения мероприятий по коллективному договору профсоюзы
воздерживаются от проведения забастовок, а также от предъявления требований по
вопросам, урегулированным данным коллективным договором при условии соблюдения
администрацией ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке его положений.

В течение срока действия коллективного договора стороны могут вносить в него
изменения и дополнения при взаимном согласии. Решения об изменениях и дополнениях
коллективного договора принимаются на общем собрании (конференции) работников ГБУ
РО «ЦГБ» в г. Донецке. Ни одна из сторон, заключивших договор, не может в течение
срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя
обязательств.

Стороны обязуются вносить вопрос о продлении договора за 3 месяца до окончания
его срока. Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой
стороны, обязана в семидневный срок начать переговоры.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их
представителями.

Подписанный коллективный договор с приложениями в семидневный срок
направляется работодателем в соответствующий орган по труду для регистрации.

Представитель работодателя:

И.о. главного врача ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке
М.П.

Е.В. ФОМИНОВА

Представитель работников:

Председатель профсоюзного комитета
М.П.

П.Н. МАКАРОВ

Протокол составлен в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую
юридическую силу.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между государственным бюджетным учреждением Ростовской области «Центральная городская больница» в г. Донецке (далее - «Работодатель») в лице и.о. главного врача Фоминовой Елены Владимировны, с одной стороны, и работниками в лице первичной профсоюзной организации государственного бюджетного учреждения Ростовской области «Центральная городская больница» в г. Донецке (далее - «Профсоюз») в лице председателя профсоюзного комитета Макарова Павла Николаевича, с другой стороны, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Областным законом Ростовской области от 16.12.2009 № 345-ЗС «Об органах социального партнёрства в Ростовской области», Областным законом от 24.12.2012 № 1013-ЗС «О некоторых вопросах регулирования социального партнёрства в сфере труда на территории Ростовской области», и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ростовской области, направленными на обеспечение социальной защиты работников здравоохранения.

1.2. Коллективный договор является юридическим документом, цель которого регулирование социально-трудовых взаимоотношений между «Работодателем» и «Профсоюзом», содержащим обязательства по вопросам оплаты труда, содействия занятости и кадрового обеспечения учреждения, условий охраны труда и экологии, мер социальной поддержки, гарантий и компенсаций, гарантий социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов и обучающихся, реализации принципов социального партнёрства, обеспечение гарантий прав «Профсоюза» в сфере создания условий для осуществления деятельности.

1.3. Коллективный договор направлен на обеспечение эффективности деятельности ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке и удовлетворения экономических и социальных интересов и нужд работников. Коллективный договор распространяется на всех работников ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке, «Профсоюз» представляет интересы всех членов трудового коллектива.

1.4. Предметом настоящего договора является преимущественно дополнение по сравнению с законодательством Российской Федерации положений об условиях труда и его оплаты, социальным и жилищно-бытовым обслуживании работников ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке, гарантиях и льготах, предоставляемые «Работодателем».

1.5. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.6. Во исполнение настоящего коллективного договора могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с «Профсоюзом», которые не должны ухудшать положение работников ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.7. «Профсоюз» представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, в части реализации настоящего коллективного договора.

1.8. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:
«Работодатель» обязуется:

- обеспечить эффективное управление ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке, сохранность его имущества;
- добиваться стабильного финансового положения;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату и в сроки, установленные коллективным договором;

- предоставлять безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей (канцелярскими товарами) в пределах имеющейся финансовой возможности;
- обеспечить работников санитарно-гигиенической одеждой, согласно нормам СП 2.1.3678-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к эксплуатации помещений, зданий, сооружений, оборудования и транспорта, а также условиям деятельности хозяйствующих субъектов, осуществляющих продажу товаров, выполнение работ или оказание услуг» при наличии экономии денежных средств обязательного медицинского страхования;
- повышать профессиональный уровень работников;
- довести до работника его трудовые функции (обязанности), показатели и критерии оценки выполнения трудовой функции (эффективные показатели), размер вознаграждения в зависимости от результатов труда;
- обеспечить эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- учитывать мнение «Профсоюза» по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.
- перечислять по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюзной организации ежемесячно и бесплатно на счета «Профсоюза» членские взносы из заработной платы работников в размере 1% от заработной платы ежемесячно. «Работодатель» не имеет право задерживать перечисление указанных средств (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации);
- безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах) (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации);
- безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации);
- организовать рабочие места согласно Областного закона от 07.03.2006 № 461-ЗС «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Ростовской области» - квота для приема на работу инвалидов 3% от среднесписочной численности работников.

1.9. «Профсоюз» как представитель работников обязуется:

- всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора;
- содействовать в организации по укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязательств;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;
- осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором;

- контролировать соблюдение «Работодателем» законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке;
- осуществлять систематический контроль за своевременной и в полном объёме выплатой заработной платы работникам в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ростовской области;
- в случаях нарушения установленных сроков выплаты заработной платы, добиваться её выплаты через комиссии по трудовым спорам и суды.

1.10. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- повышать уровень своей квалификации в соответствии с современными техническими требованиями и требованиями к качеству оказываемых услуг;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- беречь имущество ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке, заботиться об экономии электроэнергии, воды, тепла и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- незамедлительно сообщать «Работодателю» либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества.

1.11. «Работодатель» и «Профсоюз» признают и уважают права другой стороны, добросовестно выполняют взятые на себя обязанности, признают важное значение коллективного договора в развитии ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке, совершенствование его работы, укреплению материально-технической базы, создании безопасных условий труда.

«Профсоюз» обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора в случае его безусловного выполнения «Работодателем». Представители профсоюзного комитета участвуют в заседаниях: тарификационной комиссии; комиссии по аттестации средних медицинских работников; комиссии по охране труда; комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболевании; территориально согласительной комиссии ОМС; комиссии по трудовым спорам.

При принятии «Работодателем» решений, нарушающих условия принятого коллективного договора, «Профсоюз» вправе внести «Работодателю» представление об устранении этих нарушений.

1.12. «Работодатель» признает «Профсоюз» представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.13. «Работодатель» и «Профсоюз» принимают совместное решение об ответственности лиц, виновных в нарушении коллективного договора. Все вопросы между «Работодателем» и «Профсоюзом» решаются путем переговоров на принципах принятия компромиссного решения.

1.14. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить исполнение принятых обязательств.

1.15. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляют стороны.

1.16. По взаимному согласию «Работодателя» и «Профсоюза» в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии со статьёй 44 Трудового кодекса Российской Федерации. Решения об изменениях и дополнениях коллективного договора принимаются на общем собрании (конференции) работников ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке. Изменения и дополнения к коллективному договору доводятся до сведения работников ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке на собраниях в трудовых коллективах.

1.17. «Работодатель» и «Профсоюз» в лице подписавших настоящий коллективный договор контролируют его исполнение. Два раз в год отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке.

1.18. «Работодатель» и работники ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.19. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.20. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ПОДГОТОВКА КАДРОВ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работниками и работодателем о личном выполнении работником за плату работ по определенной специальности, квалификации или должности, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, отраслевым тарифным и другими соглашениями и трудовым договором (статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2. Прием на работу граждан осуществляется в соответствии с их квалификацией и профессиональной подготовкой. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, но не более 5 лет.

Трудовой договор – это соглашение с «Работник» и «Работодателя», в котором конкретизированы их права и обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также мер социальной поддержки.

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

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

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

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

2.3. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия:

- оплаты труда;

- показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг;
- о мерах социальной поддержки;
- об испытательном сроке;
- о неразглашении им врачебной тайны;
- об обязательствах работника отрабатывать после обучения не менее 5 (пяти) лет, если обучение или последипломное обучение проводилось за счет средств ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке, муниципалитета, по целевому направлению;
- об обязательствах работника в случае его увольнения до истечения срока отработки 5 (пять) лет, оплатить стоимость обучения, а также стоимость всех затрат, произведённых за счёт ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке, муниципалитета, по целевому направлению.

2.4. Наличие договора в трудовых отношениях является определяющим для начала трудовых отношений и вступает в силу с момента заключения. Трудовые отношения оформляются только в письменном виде (подача заявления, издание приказа, подписание договора).

2.5. Отдел кадров ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке под роспись знакомит сотрудника с условиями его будущей работы, функциональными (должностными) обязанностями, показателями критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, мерами социальной поддержки, правилами внутреннего распорядка, коллективным договором и другими актами, регламентирующими условия его работы. Ответственный за технику безопасности, проводит вводный инструктаж по охране труда и технике безопасности, в том числе для медработников. Работник не несет ответственности за невыполнение требований, с которыми не был ознакомлен.

2.6. Расторжение трудового договора с работниками, осуществляется на основании Трудового кодекса Российской Федерации или по причинам, оговоренным трудовым договором.

2.7. Работнику, имеющему группу инвалидности, предоставляется работа с учетом трудовых рекомендаций бюро МСЭ. Трудоустройство работника инвалида производится «Работодателем» в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.8. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по реорганизации или по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения, на работника распространяются все гарантии и льготы.

2.9. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период беременности, если трудовой договор был заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести её до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учётом её состояния здоровья.

2.10. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребёнка в возрасте до 3-х лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребёнка – инвалида в возрасте до 18-ти лет или малолетнего ребёнка в возрасте до 14-ти лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителями (иным законным представителем ребёнка), являющимся единственным кормильцем ребёнка-инвалида в возрасте до 18-ти лет, либо единственным кормильцем ребёнка в возрасте до 3-х лет в семье, воспитывающей трёх и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребёнка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением случаев ликвидации учреждения) (статья 261 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.11. Не допускается расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18-ти лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) без согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам

несовершеннолетних и защите их прав (статья 269 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.12. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.13. «Работодатель» разрабатывает и осуществляет программу по устойчивой работе учреждения, не допуская необоснованного сокращения штатов.

2.14. В соответствии с ч.4 статьи 196 Трудового кодекса Российской Федерации «Работодатель» проводит профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

«Работодатель» осуществляет подготовку кадров по принципу непрерывного повышения их квалификации, согласно утвержденного главным врачом годового плана учебы в объеме выделенного финансирования. План составляется отделом кадров ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке совместно с организационно-методическим отделом и главной медицинской сестрой не менее чем за 12 месяцев до предстоящего обучения.

В соответствии со статьей 198 Трудового кодекса Российской Федерации ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы.

В соответствии со статьей 199 Трудового кодекса Российской Федерации по ученическому договору, ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке обязано обеспечить лицу, ищущему работу или работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором, а работник обязан пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение 3 (трех) лет в ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке.

В соответствии со статьей 204 Трудового кодекса Российской Федерации ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.

В соответствии со статьей 207 Трудового кодекса Российской Федерации в случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

В случае отказа работника от добровольного возмещения денежных средств, потраченных «Работодателем» в связи с обучением, «Работодатель» вправе обратиться в суд с заявлением о возмещении понесенных расходов.

2.15. При направлении сотрудника на курсы повышения квалификации в соответствии с утвержденным планом, с учетом производственной необходимости, за ним сохраняется по основному месту работы среднемесячная заработная плата, и выплачиваются командировочные расходы, согласно статье 187 Трудового кодекса Российской Федерации. Срок выплаты командировочных может быть отсрочен с согласия работника. Расчет среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с законодательством РФ.

2.16. В случаях, когда работник отправляется на повышение квалификации по своей инициативе, без учета утвержденного главным врачом годового плана учебы в объеме выделенного финансирования, оплата курсов повышения квалификации производится за счет средств работника. За работником, проходящим курсы повышения квалификации или обучение по своей инициативе, сохраняется рабочее место.

2.17. Если работник проходит курсы повышения квалификации или обучается по своей инициативе, то порядок и условия обучения могут определяться договором между «Работодателем» и работником. При этом гарантии и компенсации, установленные статья 187 Трудового кодекса Российской Федерации, подлежат применению только к случаям повышения квалификации или обучение работника по направлению работодателя.

2.18. К оплате принимается стоимость проживания во время подготовки специалиста или повышения его квалификации в общежитии учебного заведения (в исключительных случаях гостиница) по цене 3 - 4-х местного номера, при документальном подтверждении, но не более 550,00 рублей в сутки.

Расходы на выплату суточных в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке.

Расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда.

Компенсация расходов на жилье, не подтвержденных документально, составляет 12.00 рублей в сутки.

2.19. При направлении работника в командировку выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

2.20. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, оплата труда определяется как система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

3.2. Оплата труда работников ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, условиями труда, Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Ростовской области от 19.10.2015 № 41 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области».

3.3. В ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке для всех структурных подразделений устанавливаются повременная форма оплаты труда, и производится в денежной форме, как наличным, так и безналичным путем перечисления заработной платы на расчетный счет работника в соответствии с Федеральным законом от 27.06.2011 № 161-ФЗ «О национальной платежной системе».

3.4. Система (условия) оплаты труда, применяемая в ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке, включает:

- установление должностных окладов (ставок заработной платы);
- порядок и условия установления надбавок компенсирующего характера;
- порядок и условия установления надбавок стимулирующего характера;
- показатели и критерии оценки качества работы для установления стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг.

Порядок и условия применения данной системы оплаты труда, повышения должностных окладов, доплаты и выплаты производятся в соответствии с заключённым трудовым договором, нормативными правовыми актами действующего законодательства.

3.5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие надбавки к окладам (ставкам заработной платы), показатели и критерии оценки качества работы для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, иные выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

3.6. Должностной оклад работников ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке устанавливается строго в соответствии с действующим положением об оплате труда в здравоохранении.

3.7. Каждому сотруднику администрация ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке обязана разъяснить условия оплаты труда, выдать расчетный листок, отражающий составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, сумму, подлежащую выплате на руки не позднее, чем за 1 день до срока выплаты, обеспечив возможность проверки правильности начислений и удержаний.

3.8. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца.

Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц: аванс 30-го числа месяца текущего месяца, окончательный расчет - 15-го числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями выплата производится накануне.

Размер суммы выплаты аванса устанавливается на основании заявления работника. Минимальный размер аванса должен быть не ниже оклада (тарифной ставки) работника за отработанное время (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации, письмо Роструда от 08.09.2006 № 1557-6 «Начисление авансов по зарплате»).

В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что работник имеет право заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.9. В случае установления компетентными органами прямой вины «Работодателя» в образовании задолженности по заработной плате, он несет ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В соответствии со ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации за работником на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок.

3.10. Оплата труда работника зависит от количества и качества труда, определяется в соответствии с Положением о порядке оплаты труда работников ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке, а также трудовым договором, заключённым между «Работником» и «Работодателем».

3.10.1. «Работнику», принятому на работу в первой половине текущего месяца выплачивается часть заработной платы за отработанное время в первой половине этого месяца, а оставшаяся часть заработной платы за первую половину месяца выплачивается ему в день, когда все сотрудники получают заработную плату за первую половину месяца.

3.11. В целях усиления материальной заинтересованности сотрудников в применении прогрессивных форм организации труда, повышения качества работы, роста профессионального мастерства, администрация может устанавливать выплаты стимулирующего характера.

Установление надбавок производится по приказу главного врача и ходатайству заведующих структурными подразделениями за фактически выполненную работу и при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий год, на основании оценки выполнения показателей качества выполненной работы.

3.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в соответствии с занимаемой должностью. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

3.13. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах, связанных с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, выходные и нерабочие дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- выплаты компенсационного характера конкретизируются;
- процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную или коммерческую тайну.

3.14. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.15. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемой работы;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные выплаты.

Условием установления надбавок стимулирующего характера является достижение работником определённых количественных и качественных показателей работы.

3.16. Работникам ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке, занятым по результатам специальной оценки условий труда во вредных и опасных условиях труда, производится выплата надбавок, в т.ч. с учетом воздействия нескольких разных условий вредности или опасности, согласно «Перечня подразделений и должностей с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда», согласованному с профсоюзом по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости на таких работах.

3.17. Перечень подразделений и должностей ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке, которым производится доплата за работу в ночное время, а также размер доплат закреплён в приложении 4 к Положению о порядке оплаты труда работников ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке.

3.18. Оплата urgentных консультаций специалистов, работа технической и административно-хозяйственной служб сверхурочно, в праздничные и выходные дни, производится согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

3.19. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат работнику, устанавливаются для каждой специальности

(должности) отдельно и устанавливаются по результатам труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг.

3.20. «Работодатель» при установлении факта неправильной оплаты труда принимает меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

3. ОТПУСКА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска в соответствии с графиком, утвержденным главным врачом и согласованным с профсоюзным комитетом на начало года.

«Работодатель» знакомит работников с графиком отпусков не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Перенос срока отпуска возможен только по заявлению работника и ходатайству заведующего структурным подразделением и с согласия «Работодателя».

4.2. Ежегодно работникам предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней без учета нерабочих, праздничных дней.

В соответствии со ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (Приложение № 3 к Положению о порядке оплаты труда работников ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке).

4.3. В соответствии со статьей 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.4. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется от 3-х до 5-ти календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации), (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

4.5. Врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей), врачам – терапевтам участковым и медицинским сестрам врачей – терапевтов участковых, врачам-педиатрам участковым и медицинским сестрам врачей – педиатров участковых устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый 3-дневный отпуск за непрерывную работу в этих должностях свыше 3 лет в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.1998 № 1588 «Об установлении врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) ежегодного дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска за непрерывную работу в этих должностях».

4.6. Право на ежегодный отпуск возникает через 6 месяцев непрерывной работы в ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке. Если сотрудник переведен с предыдущего места работы, то отпуск может быть предоставлен по усмотрению «Работодателя», но с оплатой только за фактически отработанное время.

4.7. Дополнительный отпуск предоставляется за время, фактически отработанное во вредных условиях.

В стаж, дающий право на получение дополнительного отпуска указанным работникам, не включаются:

- период временной нетрудоспособности;
- время основного и дополнительного отпусков;
- время отпуска по беременности и родам;
- время отпуска за свой счёт;
- время учебного отпуска;
- время нахождения на циклах усовершенствования и переподготовки.

Иные периоды, включаемые в стаж, дающий право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, включаются в стаж, дающий право на дополнительный отпуск.

В соответствии со статьей 118 Трудового кодекса Российской Федерации отдельным категориям медицинских работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

4.8. Отпуск предоставляется ежегодно. Компенсация за отпуск не допускается, кроме случаев определенных Трудовым кодексом Российской Федерации. Отпуск может делиться на две части по согласованию Работодателя и работника.

В исключительных случаях допускается перенос отпуска на следующий год.

4.9. Не допускается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного отпуска лицам моложе 18 лет.

4.10. «Работодатель» не вправе отзываться сотрудника из отпуска, досрочный отзыв допускается в исключительных случаях и только по согласованию с сотрудником.

4.11. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. Предоставляется дополнительный выходной день (4 дня в месяц) одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами и инвалидами с детства в возрасте до 18 лет.

4.13. «Работодатель» может предоставлять отпуск вне графика сотрудникам, у которых супруг военнослужащий, одновременно с его отпуском, по согласованию с заведующим отделением, а также при предоставлении сотруднику льготной путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям.

4.14. По заявлению сотрудника отпускные суммы могут быть выплачены в более ранние сроки, чем предоставление самого отпуска, но не ранее 1 месяца.

4.15. Средний дневной заработок для оплаты отпуска исчисляется за последние 12 месяцев предшествующие отпуску. Выплата отпускных производится не позднее 3-х дней до начала отпуска.

4.16. В соответствии с постановлением Совета Министров РСФСР от 23.02.1991 №116 «О повышении заработной платы работников здравоохранения и социального обеспечения» водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, водителям автомобиля кабинета неотложной помощи за непрерывную работу в этой должности свыше 3 лет предоставляется также ежегодный дополнительный оплачиваемый 3-х дневный отпуск. Данный отпуск предоставляется сверх дополнительного отпуска, установленного Списком.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20.12.2021 № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников» ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за непрерывный стаж работы свыше 3 лет устанавливается следующим медицинским работникам:

- врач-терапевт участковый, врач-педиатр участковый;
- врач отделения скорой медицинской помощи;
- фельдшер отделения скорой медицинской помощи;

- медицинская сестра (фельдшер) по приему вызовов отделения скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи, старший фельдшер подстанции скорой помощи, перешедшие на указанные должности из среднего медицинского персонала выездных бригад станций, подстанций (отделений) скорой медицинской помощи;

- врач общей практики (семейный врач).

4.17. На основании постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» при работе отделений скорой помощи, кабинета неотложной медицинской помощи и в отделениях выездной экстренной и консультативной помощи областных, краевых и республиканских больниц право на дополнительный отпуск имеет водитель автомобиля скорой и неотложной медицинской помощи продолжительностью 6 календарных дней.

4. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

5.1. «Работодатель» и «Профсоюз» обязуются строго выполнять Правила внутреннего распорядка, утвержденные настоящим коллективным договором.

5.2. Продолжительность рабочего ~~времени~~ не может превышать 40 часов в неделю, для медработников не более 39 часов в неделю. За работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливается сокращенная рабочая неделя продолжительностью 36 часов (перечень профессий, должностей, специальностей работников, имеющих право на сокращенную рабочую неделю продолжительностью 36 часов за работу во вредных и (или) опасных условиях труда установлен Приложением 17 к настоящему коллективному договору).

Вечерним считается время с 18-00 час. до 22-00 час.

Ночным считается время с 22-00 час. до 06-00 час.

5.3. В круглосуточном режиме с 08-00 час. до 08-00 час. работают:

- стационарные отделения;
- отделение лучевой диагностики;
- клинико-диагностическая лаборатория (дежурный по экстренной помощи);
- отделение скорой медицинской помощи;
- кабинет неотложной медицинской помощи поликлиники;
- хозяйственно-техническая служба (дежурный по экстренным случаям);
- лифтеры;
- приёмное отделение.

5.4. Иной режим работы имеют следующие структурные подразделения:

- поликлиника №1 - с 07-00 час. до 20-00 час;
- поликлиника №2 - с 07-00 час. до 16-00 час;
- детская поликлиника - с 08-00 час. до 18-00 час;
- женская консультация - с 07-00 час. до 16-30 час;
- стоматологическая поликлиника с 07-00 час. до 20-00 час.

5.5 В односменном режиме с 08-00 час. до 16-00 час. функционируют все остальные структурные подразделения и службы.

5.6. Продолжительность рабочего дня для работника:

а) 3,6 часа (18 часов в неделю):

- логопед;

б) 6 часов (30 часов в неделю):

- сотрудники отделения лучевой диагностики (заведующий отделением — врач-рентгенолог, старшая медицинская сестра — рентгенолаборант, врач — рентгенолог, рентгенолаборант);

в) 7,2 часа (36 часов в неделю):

- сотрудники инфекционного отделения и кабинета, помощник врача-эпидемиолога;
- сотрудники хирургического отделения (заведующий отделением врач хирург, врачи хирурги, врач хирург дневного стационара, врач хирург по оказанию экстренной медицинской помощи);
- сотрудники травматологического отделения (заведующий отделением врач травматолог, врач травматолог дневного стационара, врач травматолог по оказанию экстренной медицинской помощи);
- сотрудники гинекологического отделения (заведующий отделением врач акушер-гинеколог, врач акушер-гинеколог, врач акушер-гинеколог по оказанию экстренной медицинской помощи);
- сотрудники отделения анестезиологии и реаниматологии (заведующий отделением врач анестезиолог-реаниматолог, врач анестезиолог-реаниматолог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра - анестезист, медицинская сестра палатная (постовая);
- сотрудники операционного блока (старшая медицинская сестра, операционная медицинская сестра);
- сотрудники клинико-диагностической лаборатории;
- сотрудники отделения скорой медицинской помощи (заведующий отделением – врач скорой медицинской помощи, врач скорой медицинской помощи, медицинская сестра, старший фельдшер, фельдшер);
- электрогазосварщик;

в) 7,8 часа (39 часов неделю):

- главный врач;
- заместитель главного врача по лечебной работе;
- заместитель главного врача по клинико-экспертной работе;
- заместитель главного врача по организационно-методической работе;
- заместитель главного врача по поликлиническому разделу работы;
- весь остальной врачебный и средний медицинский персонал;
- главная медицинская сестра;
- младший медицинский персонал;
- медицинская сестра (диетическая);

г) 8 часов (40 часов в неделю):

- заместитель главного врача по общим вопросам;
- работники административно-хозяйственной службы;
- инженерно-технической персонал и рабочие.;

д) ненормированный рабочий день устанавливается работникам, перечисленным в Приложении № 2 к настоящему коллективному договору.

е) сотрудников стоматологической поликлиники:

Общеполитический персонал

Заведующий стоматологической поликлиникой 7,8 часа (39 часов неделю);

Старшая медицинская сестра 7,8 часа (39 часов неделю);

Медицинская сестра (стерилизационная) 7,8 часа (39 часов неделю);

Санитарка 7,8 часа (39 часов неделю);

Администратор 8 часов (40 часов неделю);

Кастелянша 8 часов (40 часов неделю);

Гардеробщик 8 часов (40 часов неделю);

Уборщик служебных помещений 8 часов (40 часов неделю);

Рабочий по обслуживанию зданий,

сооружений и оборудования 8 часов (40 часов неделю);

Лечебно-хирургическое отделение

Кабинет стоматологии терапевтической

Врач-стоматолог терапевт 6,6 часа (33 часа неделю);

Зубной врач 6,6 часа (33 часов неделю);

Медицинская сестра 7,8 часа (39 часов неделю);

Кабинет детской стоматологии

Врач-стоматолог детский 6,6 часа (33 часа неделю);

Зубной врач 6,6 часа (33 часа неделю);

Медицинская сестра 7,8 часа (39 часов неделю);

Кабинет стоматологии хирургической

Врач-стоматолог хирург 6,6 часа (33 часа неделю);

Медицинская сестра 7,8 часа (39 часов неделю);

Кабинет стоматологии терапевтической

(по адресу: 346330 Ростовская область, г. Донецк

ул. Карла Маркса, д. 18)

Зубной врач 6,6 часа (33 часа неделю);

Медицинская сестра 7,8 часа (39 часов неделю);

Вспомогательное подразделение

Рентгеновский кабинет

Рентгенолаборант 6 часов (30 часов неделю);

Ортопедическое отделение

Кабинет стоматологии ортопедической

Врач-стоматолог ортопед 6,6 часа (33 часа неделю);

Медицинская сестра 7,8 часа (39 часов неделю);

Кассир 8 часов (40 часов неделю);

Уборщик служебных помещений 8 часов (40 часов неделю);

Зуботехническая лаборатория

Зубной техник 6,6 часа (33 часа неделю);

Полировщик 8 часов (40 часов неделю).

5.7. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется графиком работы, который ежемесячно утверждается главным врачом ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке или уполномоченным на то заместителем главного врача.

5.8. Врачам, медсестрам, младшим медицинским сестрам по уходу за больными, санитарам, сторожам, лифтерам, техническому персоналу, хозяйственно-обслуживающему персоналу, может быть установлена продолжительность смены до 24 часов по заявлению работника

5.9. Продолжительность ежедневного отдыха между сменами должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующую отдыху смены. При продолжительности смены не более 7,8 часов, перерыв для отдыха и питания не устанавливается.

5.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню уменьшается на один час.

5.11. «Работодатель» обязуется руководствоваться статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации об ограничении сверхурочных работ не более 4-х часов два дня подряд и не более 120 часов в год. Работодатель может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, с учетом мнения «Профсоюза».

5.12. Совместительство предоставляется работникам по их заявлению и не может превышать: для врачей и среднего медицинского и фармацевтического персонала – половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности недели; для младшего медицинского и фармацевтического персонала – месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности недели.

Работа по совместительству должна быть отражена в трудовом договоре.

5.13. Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

5.14. Обслуживание больных в вечернее, ночное время, в выходные и праздничные дни производится наличным составом штатных врачей. К дежурствам сверх нормы рабочего времени врачи привлекаются только с их согласия. Оплата дежурств, предусмотренных графиком, осуществляется в одинарном размере. В двойном размере оплачивается работа (дежурство) по графику в праздничные дни. Воскресные дни в двойном размере оплачиваются только по дежурствам без занятия штатных должностей.

Такой порядок используется при наличии финансовых средств. В случае отсутствия финансовых средств, вводятся дежурства в пределах основного рабочего времени, по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.15. Порядок и время приёма граждан по личным вопросам определяется графиком работы, который утверждается главным врачом ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке или уполномоченным на то заместителем главного врача.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. «Работодатель» обязан обеспечивать:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, применяемых инструментов, сырья и материалов;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке, работникам, занятым только на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- координацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- разработку и утверждение с учетом профсоюзного органа инструкций по охране труда по профессиям и видам работ;
- обеспечение бесплатным молоком работников на работах с вредными условиями труда, согласно СОУТ;
- выполнять в установленные сроки мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда;
- представлять работникам льготы и компенсации в соответствии с картами специальной оценки условий труда (дополнительные отпуска, сокращенный рабочий день, выплаты компенсационного характера);

- бесплатно выдавать работникам смывающие и (или) обезвреживающие средства (перечень рабочих мест, профессий и должностей работников, для которых необходима бесплатная выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств (мыла или жидкого мыла) установлен Приложением № 16 к настоящему коллективному договору).

6.2. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- использовать по назначению средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда и других нормативно - правовых актов в соответствии с должностными обязанностями;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;
- беречь и сохранять имущество учреждения, вверенное ему для исполнения служебных обязанностей.

6.3. Гарантии и компенсации назначаются по результатам СОУТ за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от класса (подкласса) условий труда.

6.4. За работу во вредных и (или) опасных условиях труда работники имеют право на льготное пенсионное обеспечение. Перечень профессий, должностей, специальностей работников, имеющих право на льготное пенсионное обеспечение за работу во вредных и (или) опасных условиях труда установлен Приложением 18 к настоящему коллективному договору.

7. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА УДОВЛЕТВОРЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ И НУЖД СОТРУДНИКОВ. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. «Работодатель» признает «Профсоюз» представителем работников ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

7.2. Работодатель признает право «Профсоюза» на информацию по следующим вопросам:

- экономическое положение ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке;
- реорганизация или ликвидация ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке и ее структурных подразделений;
- предполагаемое высвобождение работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

7.3. «Работодатель» признает право «Профсоюза» на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений.

7.4. Представители «Профсоюза» в обязательном порядке включаются в комиссии:

- по аттестации средних медицинских работников;
- по трудовым спорам;
- по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- комиссии по проведению специальной оценки условий труда;
- по социальному страхованию;
- тарификационную;
- жилищную комиссию по распределению жилого фонда, закрепленного ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке на праве оперативного управления;

- комиссию по корпоративной этике.

7.5. «Работодатель» обязуется:

7.5.1. Для осуществления уставной деятельности «Профсоюза» «Работодатель» бесплатно перечисляет на счёт профсоюзного комитета ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке денежные средства из заработной платы работников, являющимися членами «Профсоюза» согласно письменных заявлений членов «Профсоюза» в размере, предусмотренном Уставом «Профсоюза» не позднее 3-х банковских дней с момента выдачи заработной платы.

7.5.2. Не препятствовать представителям «Профсоюза» посещать структурные подразделения учреждения, где работают члены «Профсоюза», для реализации уставных целей и задач «Профсоюза» в вопросах предоставления защиты интересов работников.

7.5.3. Организовать оказание квалифицированной медицинской помощи работникам ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке как в условиях стационара, так и амбулаторно - поликлинических учреждениях.

7.5.4. Проводить диспансеризацию работников ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке.

7.5.5. Проводить медицинские осмотры сотрудников, подвергающихся воздействию вредных и опасных производственных факторов, с целью раннего выявления профессиональных и других заболеваний.

7.5.6. Обеспечить выполнение действующих законов по назначению и выплате пособий за счет средств социального страхования:

- на рождение ребенка;
- по временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам;
- по уходу за ребенком до 1,5 и 3-х лет.

7.5.7. Согласовывать с «Профсоюзом» кандидатуры работников:

- на премирование;
- на предоставление к правительственным наградам и званиям.

7.5.8. Приглашать председателя «Профсоюза» на свои совещания с правом совещательного голоса.

7.5.9. Предоставлять возможность ознакомления с нормативными документами.

7.5.10. Выделять председателю «Профсоюза» для профсоюзной деятельности 1 час в неделю оплачиваемого времени из расчета заработной платы.

7.5.11. Разрешать проведение в рабочее время собрания трудового коллектива, отчетно - выборного собрания и собрания по коллективному договору.

7.5.12. Оказывать материальную помощь при наличии резервных денежных средств.

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

7.5.14. При возникновении аварийной ситуации на рабочем месте у медицинского работника, при контакте с ВИЧ-инфицированным материалом, работодатель проводит профилактическое лечение в соответствии с САНПИН 3.3686-21 «Санитарно-эпидемиологические требования по профилактике инфекционных болезней».

7.5.15. Ежегодно, согласно утверждённому плану, проводить обучение и тестирование врачей, средних медицинских работников, лаборантов по вопросам профилактики ВИЧ-инфекции.

7.5.16. Для занятий физической культурой членам профсоюзного комитета ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке «Работодатель» предоставляет зал ЛФК на безвозмездной основе. Посещение зала ЛФК осуществляется в соответствии с графиком посещения, утверждаемым председателем профсоюзного комитета ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке ежемесячно.

7.6. «Профсоюз» обязуется:

7.6.1. Содействовать эффективной работе учреждения, присущим профсоюзам методами и средствами.

7.6.2. Содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.

7.6.3. Выделять денежные средства для посещения тяжелобольных неработающих пенсионеров ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке в стационаре и на дому.

7.6.4. Своевременно вносить изменения в списки работников членов «Профсоюза». Заявления членов профсоюзного комитета ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке хранятся в «Профсоюзе».

7.6.5. Принимать участие в подготовке медицинских работников к областным конкурсам.

7.6.6. Вовлекать медицинских работников в систематические занятия физкультурой и спортом.

7.6.7. В целях содействия государственной политики в области физической культуры и спорта, создания эффективной системы физического воспитания, направленной на развитие человеческого потенциала и укрепление здоровья населения и в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 24.03.2014 № 172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО)», обеспечить реализацию мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

7.6.8. Из средств «Профсоюза» ассигновать:

- нуждающимся в материальной помощи;
- на премирование проактива ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке;
- на культурно-массовую работу.

7.7. Порядок и условия выплаты материальной помощи.

7.7.1 Средства, предусмотренные на выплату материальной помощи из фонда оплаты труда, предусмотренного на указанные цели, не могут превышать в целом по учреждению 1,0% от фонда оплаты труда (без учёта дополнительных ассигнований, предусмотренных на реализацию Указов Президента Российской Федерации).

7.7.2 Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:

- в случае тяжёлого финансового положения, связанного с ликвидацией последствий и иных факторов (пожар, кража, аварии систем водоснабжения, отопления и иные непредвиденные обстоятельства);
- в связи с рождением ребёнка;
- в связи с тяжёлой болезнью;
- ветеранам ВОВ и труженикам тыла;
- бывшим работникам ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке - не работающим пенсионерам;
- сотрудникам ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке с длительной потерей трудоспособности;
- в связи с юбилейными датами (юбилейными датами для трудовых коллективов организаций считаются: 25, 50, 100 и каждые последующие 50 лет со дня их основания, для граждан – 50, 55, 60 и каждые последующие 10 лет со дня рождения);
- в связи с награждением ведомственными наградами (награждение Почётной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации, нагрудным знаком «Отличник здравоохранения»;
- в связи с санаторно-курортным лечением;
- в случае смерти близких родственников (мать, отец, супруг (а), родные братья и сёстры, опекуны);
- в случае смерти работника, материальная помощь может быть оказана членам его семьи по заявлению последних и ходатайства «Профсоюза»;
- в связи с погребением близких родственников руководителя учреждения, ему оказывается материальная помощь по решению главы Администрации города Донецка.

7.7.3 Решение об оказании материальной помощи работнику и её конкретных размерах, принимается главным врачом ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке на основании письменного заявления работника и ходатайства «Профсоюза».

7.7.4 При покупке путёвки на санаторно-курортное лечение, решение о сумме материальной помощи принимается главным врачом после предоставления подтверждающих документов оплаты (или частичной оплаты) путёвки.

7.7.5. Размер выплат материальной помощи устанавливается в индивидуальном порядке, в зависимости от конкретного случая требующего оказания материальной помощи, а также в зависимости от наличия денежных средств в фонде оплаты труда ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке и фондах «Профсоюза».

РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

8.1. «Работодатель» и «Профсоюз» берут на себя обязательства: в течение всего периода действия коллективного договора принимать меры к урегулированию и разрешению трудовых споров (индивидуальных и коллективных). В случае возникновения коллективных трудовых споров, «Работодатель» и «Профсоюз» обязуются соблюдать существующий порядок разрешения этих споров в соответствии с законодательством и воздерживаются от любых действий, сдерживающих осуществление этих мер.

Требования «Профсоюза», отклоненные, либо удовлетворенные частично, рассматриваются примирительными комиссиями, комиссиями по трудовым спорам, трудовыми арбитражами, либо по просьбе и инициативе обеих сторон другими государственными органами по защите социально - экономических вопросов трудящихся.

Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительной процедуре. Сотрудники ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке, члены «Профсоюза» пользуются защитой от административного, дисциплинарного преследования и потерь на своем рабочем месте, связанным с участием в примирительно - арбитражных процедурах.

8.2. Основной структурой в ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке, занимающейся рассмотрением трудовых споров, считать комиссию по трудовым спорам. Конференция определяет численность комиссии по трудовым спорам в количестве 6-ти человек по 3 кандидатуры от «Работодателя» и «Профсоюза». Персональный состав утверждается приказом главного врача ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке, по предложению «Профсоюза». Комиссия самостоятельно избирает председателя. Срок полномочий комиссии – 2 года. В своей работе комиссия использует нормативные документы, регламентирующие работу комиссий по трудовым спорам (Приложение № 10 к настоящему коллективному договору).

8.3. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

8.4. Действия сторон коллективного трудового спора, соглашения и решения, принимаемые в связи с разрешением этого спора, оформляются протоколами представителями сторон коллективного трудового спора, примирительными органами. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

8.5. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению.

8. КОНЦЕПЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

9.1. Система наставничества, направлена на преемственность между молодым и старшим поколением (Приложение № 12 к настоящему коллективному договору).

9.2. С целью повышения квалификации молодёжи, улучшения качества работы, «Работодатель» оказывают содействие участию молодых работников ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке в научно-практических конференциях, циклах повышения квалификации.

9.3. «Работодатель» способствует овладению молодыми работниками ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке смежных профессий.

9.4. «Работодатель» материально и морально стимулирует молодых сотрудников ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке, принимавших участие в городских и областных конкурсах, в проводимых Администрацией города Донецка спортивных мероприятиях.

10. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

10.1. С 01.01.2020 года в ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке применяются профессиональные стандарты деятельности.

10.2. Профессиональные стандарты (далее – профстандарты) – многофункциональный нормативный документ, описывающий в области профессиональной деятельности содержание трудовых функций, трудовых действий, необходимых знаний, умений и других характеристик работников, замещающих должности, где установлено обязательное применение профессиональных стандартов, а также иные, утвержденные Минтрудом России.

10.3. Нормативная база профстандартов:

1) Федеральный закон от 03.12.2012 № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании»;

2) Федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

3) Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ

«О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»;

4) Постановление Правительства Российской Федерации от 10.04.2023 № 580 «О разработке и утверждении профессиональных стандартов»;

5) Постановление Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности»;

6) Приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта»;

7) Приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»;

8) Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих;

9) Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

10.4. Профстандарт – это характеристика квалификации, необходимая работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, а также какой квалификационный уровень установлен по необходимым трудовым функциям, какие трудовые функции и действия должен выполнять работник в рамках своей профессиональной сферы, какими знаниями и умениями он должен обладать. Кроме того профстандарт устанавливает названия должностей при выполнении определенного вида функций, необходимое образование и опыт работы. Понятия «квалификация работника» и «профессиональный стандарт» определены в ст.195.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Федерации, согласно которой квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

10.5. Порядок разработки, утверждения и применения профстандартов утвержден Правительством Российской Федерации, которое определяет правила установления тождественности названий должностей, профессий и специальностей единых тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих наименованиям из стандартов. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать положениям профстандартов.

10.6. Сферы применения учреждением профстандартов определены в Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 10.04.2023 № 580 «О разработке и утверждении профессиональных стандартов».

10.7. Применение профстандартов в учреждении носит обязательный характер в отношении должностей педагогических работников, потому как выполнение работ педагогической направленности связано с предоставлением работнику компенсаций и льгот, а также наличием ограничений на занятие данным видом деятельности. В случае иных работ и должностей, согласно штатному расписанию учреждения, положения имеющихся профстандартов носят рекомендательный характер.

10.8. При составлении штатного расписания, при заполнении трудовой книжки работника, а также при изменении тарифного разряда в части наименования должности работника следует руководствоваться действующими в настоящее время Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и профстандартами. Согласно ч.3. ст.195.1 Трудового кодекса Российской Федерации при расхождении профстандарта и классификационного справочника, применяются положения соответствующего профстандарта.

10.9. Профстандарты применяются при формировании кадровой политики учреждения, в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации труда и управления.

10.10. При применении профстандартов, требующих оценки работника на соответствие предъявляемым требованиям, проводится оценка соответствия в сертификационных центрах. При отсутствии сертификационного центра, правомочного проводить оценку соответствия определенному профстандарту (либо обобщенным функциям профстандарта), работодатель вправе самостоятельно провести оценку или аттестацию работника.

10.11. Кадровая политика учреждения направлена на привлечение и сохранение высококвалифицированных кадров. В связи с применением профстандартов, в случае недостаточной квалификации действующего работника, работник имеет право на дальнейшее обучение (переобучение), повышение квалификации данного вида трудовой деятельности. Работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником при несоответствии его квалификации требованиям профстандартов. Повышение квалификации может производиться как за счет работодателя, так и за счет работника. Работодатель не вправе требовать повышения квалификации работника только за счет работника.

10.12. Работодатель оставляет за собой право не заключать трудовой договор с кандидатом на замещение вакантной должности, для которой установлено обязательное применение профстандартов, при несоответствии уровня образования и/или квалификации кандидата.

10.13. За неприменение профстандарта, обязательного к применению, работодатель может быть привлечен к административной ответственности, предусмотренной п.1 ст.5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

11. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СВЕДЕНИЙ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА

11.1. С 01.01.2020 года законодательством Российской Федерации установлена обязанность работодателя предоставлять сведения о трудовой деятельности работника в электронном виде – ведение так называемой электронной трудовой книжки.

С 01.01.2021 бумажная трудовая книжка перестает являться единственным документом, подтверждающим стаж работника, и ее ведение работодателем не является обязательным.

11.2. Нормативная база:

1) Федеральный закон от 16.12.2019 №439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»;

2) Федеральный закон от 16.12.2019 № 436-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

11.3. «Электронная трудовая книжка» – это сведения о трудовой деятельности, включающие в себя: информацию о работнике; даты приема, увольнения, перевода на другую работу; место работы; виды кадровых мероприятий (прием, перевод, увольнение), произведенного в отношении работника; должность, профессия, специальность, квалификация работника; структурное подразделение; вид поручаемой работы; основание кадрового мероприятия (дата, номер и вид документа); причины расторжения трудового договора. То есть практически все сведения, содержащиеся в бумажных трудовых книжках, за исключением сведений о поощрениях. Собирает и хранит эти сведения орган Пенсионного фонда Российской Федерации.

11.4. В связи с необходимостью предоставлять сведения о трудовой деятельности в электронном виде, Работодатель обязуется:

1) предоставлять данные сведения в Социальный фонд России своевременно и в полном объеме;

2) информировать работников о предоставлении сведений о трудовой деятельности в электронном виде и об изменениях в ведении трудовых книжек;

3) принять заявление от работника о выборе способа ведения трудовой книжки;

4) при увольнении работника выдавать на руки кроме бумажной трудовой книжки сведения о трудовой деятельности установленного образца;

5) выдать на руки трудовые книжки работникам, изъявившим желание вести трудовую книжку только в электронном виде;

6) с 01.01.2021 года продолжить вести бумажные трудовые книжки с одновременной подачей сведений о трудовой деятельности в электронном виде тех работников, которые изъявили желание о ведении бумажной трудовой книжки.

11.5. Работники вправе:

1) информировать работодателя о выборе способа ведения трудовой книжки;

2) в установленных случаях получить бумажную трудовую книжку на руки;

3) в установленных случаях требовать от работодателя ведения бумажной трудовой книжки;

4) при увольнении, помимо выдачи бумажной трудовой книжки, требовать выдачи установленной формы сведений о своей трудовой деятельности.

11.6. Иные права и обязанности Сторон, их более полное описание, в части ведения трудовых книжек и предоставления сведений о трудовой деятельности, могут быть закреплены в локальных актах ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке.

12. ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. В соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации изменение и дополнение настоящего коллективного договора производятся на основании протокола общего собрания работников ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке.

12.2. Дополнительные соглашения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью и вступают в силу с момента их подписания сторонами.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Положение о порядке оплаты труда работников ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке.
- 1.1. Приложение № 1 к Положению о порядке оплаты труда работников ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке «Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».
- 1.2. Приложение № 2 к Положению о порядке оплаты труда работников ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке «Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала».
- 1.3. Приложение № 3 к Положению о порядке оплаты труда работников ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке «Перечень подразделений и должностей, работа в которых даёт право работникам на повышающий размер оплаты труда в связи с вредными и (или) опасными условиями труда на рабочих местах».
- 1.4. Приложение № 4 к Положению о порядке оплаты труда работников ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке «Перечень подразделений и должностей, которым производится доплата за работу в ночное время».
- 1.5. Приложение № 5 к Положению о порядке оплаты труда работников ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке «Положение о порядке распределения доплат за совокупный объем выполненной работы в системе ОМС, полученных за оказание стоматологической медицинской помощи».
2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём, имеющим право на дополнительный отпуск.
3. Списки профессий и должностей вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.
4. Правила внутреннего распорядка Государственного бюджетного учреждения Ростовской области «Центральная городская больница» в г. Донецке.
5. Перечень должностей работников ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке, имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов за работу во вредных условиях труда.
6. Соглашение работодателя и уполномоченных работниками представительных органов ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке по охране труда на 2025-2028 годы.
7. Положение о защите персональных данных работников ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке.
8. Перечень рабочих мест, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, в связи с занятостью на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работах выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.
9. Положение о порядке формирования и распределения средств от платных медицинских услуг по ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке.
10. Положение о комиссии по трудовым спорам государственного бюджетного учреждения Ростовской области «Центральная городская больница» в г. Донецке.
11. Положение о комиссии по охране труда государственного бюджетного учреждения Ростовской области «Центральная городская больница» в г. Донецке.
12. Положение о наставничестве в государственном бюджетном учреждении Ростовской области «Центральная городская больница» в г. Донецке.
13. Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам ГБУ РО «ЦГБ» в г. Донецке с ненормированным рабочим днём.
14. Положение об установлении стимулирующих выплат государственного бюджетного учреждения Ростовской области «Центральная городская больница» в г. Донецке.
15. Положение об установлении надбавки за качество работы работникам государственного бюджетного учреждения Ростовской области «Центральная городская больница» в г. Донецке.
16. Перечень рабочих мест, профессий и должностей работников, для которых необходима бесплатная выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств (мыла или жидкого мыла).
17. Перечень профессий, должностей, специальностей работников, имеющих право на сокращенную рабочую неделю продолжительностью 36 часов за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.
18. Перечень профессий, должностей, специальностей работников, имеющих право на льготное пенсионное обеспечение за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.