

Краевое государственное казенное учреждение здравоохранения
«Красноярский краевой центр крови №1»



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021-2023 гг.

КД-АД-001-21

Версия 3

Представитель работодателя-
Главный врач КТКУЗ ККЦК №1

Н.Г. Филина



2020г.

Представитель работников-
Председатель первичной профсоюзной
организации КТКУЗ ККЦК №1

Н.И. Жиганова

М.П.

«28» декабря 2020г.

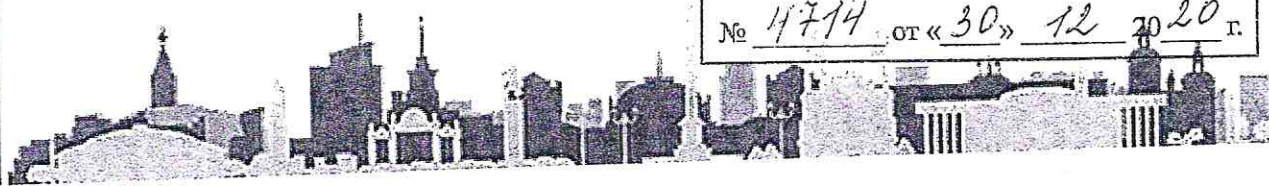



Департамент экономической политики
и инвестиционного развития
администрации г. Красноярска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Коллективный договор

Красноярск 2020

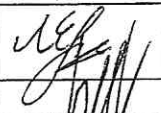
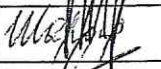
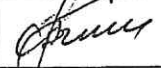
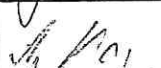
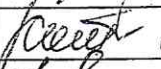
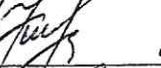
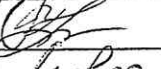
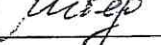

№ 4714 от «30» 12 2020 г.




	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 2 из 32

Сведения о документе


Версия	Дата введения в действие	Цель	Разработчик
№1	16.06.2016	Разработка нового документа (Коллективный договор на 2016-2019 гг.)	Отдел кадров
№2	03.06.2019	Модификация документа (Продление коллективного договора на 2019-2020 гг.)	Юридический отдел
№3	01.01.2021	Разработка нового документа (Коллективный договор на 2021-2023 гг.)	Юридический отдел

	Должность	Ф.И.О.	Подпись	Дата
Разработал	Начальник юридического отдела	Ломовой Е.Н.		11.12.2020
Проверил	Зам. гл. врача по мед. части	Иванчин В.А.		25.12.2020
Нормоконтроль	Менеджер по качеству	Шарифуллина А.Г.		22.12.2020
Согласовал	Зам. гл. врача по экономич. вопросам	Эглис С.И.		25.12.2020
Согласовал	Зам. гл. врача по орг.-метод. работе	Полеев А.Б.		24.12.2020
Согласовал	Главный бухгалтер	Соломина О.А.		23.12.2020
Согласовал	Начальник планово-экономического отдела	Киселева О.Н.		22.12.2020
Согласовал	Ведущий специалист по кадрам	Медведева Н.Е.		22.12.2020
Согласовал	Специалист по охране труда	Шведчикова Л.А.		17.12.2020

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 3 из 32

Содержание

1 Общие положения	4
2 Трудовой договор. Гарантии при возможном высвобождении. Обеспечение занятости	6
3 Рабочее время и время отдыха	10
4 Оплата и стимулирование труда. Гарантии и компенсации	19
5 Охрана труда	25
6 Пенсионное обеспечение. Социальные гарантии и льготы	27
7 Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых работников и учащейся молодежи	29
8 Гарантии деятельности профсоюзной организации	30
9 Заклочительные положения	31
Приложение 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»	
Приложение 2 «Положение об оплате труда работников КГКУЗ ККЦК №1»	
Приложение 3 «Перечень должностей работников КГКУЗ ККЦК №1 с ненормированным рабочим днём, имеющим право на дополнительный оплачиваемый отпуск»	
Приложение 4 «Перечень должностей работников КГКУЗ ККЦК №1 с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск»	
Приложение 5 «Продолжительность рабочего времени работников КГКУЗ ККЦК №1»	
Приложение 6 «Перечень бесплатной выдачи санитарно-гигиенической специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам КГКУЗ ККЦК №1, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, а также на работах, которые выполняются в особых температурных условиях или связаны с загрязнением»	
Приложение 7 «Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств»	
Приложение 8 «Соглашение по охране труда между администрацией и первичной профсоюзной организацией КГКУЗ ККЦК №1»	
Приложение 9 «Положение о служебных командировках работников КГКУЗ ККЦК №1»	
Приложение 10 «Положение о порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам Лесосибирского филиала КГКУЗ ККЦК №1»	

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 4 из 32

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является локальным (внутренним) правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения в краевом государственном казённом учреждении здравоохранения «Красноярский краевой центр крови №1» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1 Сторонами настоящего Договора являются:

Краевое государственное казённое учреждение здравоохранения «Красноярский краевой центр крови № 1» (далее - КГКУЗ ККЦК №1), именуемое далее «работодатель», в лице главного врача Филиной Натальи Григорьевны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и **работники КГКУЗ ККЦК №1** в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации КГКУЗ ККЦК №1 (именуемой далее «профсоюз»), действующего на основании протокола общего собрания трудового коллектива № 1 от 09.11.2020г., с другой стороны, совместно именуемые «сторонами».

1.2 Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и льгот, предоставляемых работодателем, а также другим вопросам, определённым сторонами.

1.3 Действие настоящего Договора регламентируется ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации (далее-Трудовой кодекс РФ) и распространяется на всех работников, в т.ч. внешних совместителей, состоящих с работодателем в трудовых отношениях (бессрочно или на определённый срок) независимо от их членства в профсоюзе. Данный договор не распространяет своё действие на отношения, связанные с исполнением гражданско-правовых договоров.

1.4 Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками КГКУЗ ККЦК №1, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный Трудовым кодексом РФ и настоящим Договором.


1.5 Во исполнение настоящего Договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учётом мнения профсоюза (по согласованию с профсоюзом). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ и настоящим Договором.

1.6 Стороны, заключившие настоящий Договор, обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путём переговоров.

1.7 Договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности участников трудовых отношений;
- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной работе учреждения и повышению материального и социального обеспечения работников;
- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива;
- создания условий, способствующих повышению безопасности труда.

1.8 В целях реализации положений настоящего Договора работники обязуются:

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 5 из 32

1.8.1 Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, распоряжения работодателя и непосредственного руководителя, использовать рабочее время для производительного труда.

1.8.2 Обеспечивать правильную эксплуатацию и сохранность технических средств, оборудования, инструментов, инвентаря, материалов и другого имущества учреждения.

1.8.3 Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, режим рабочего времени, Правила внутреннего трудового распорядка, пропускной режим.

1.8.4 Содержать рабочее место в порядке, выполнять нормы и правила охраны труда.

1.8.5 Рационально использовать электрическую энергию и другие материальные ресурсы.

1.8.6 Совершенствовать трудовые навыки, повышать профессиональные знания и квалификацию.

1.8.7 Обеспечивать сохранение конфиденциальной информации: в том числе сведений о состоянии здоровья доноров, ставших известными в процессе исполнения должностных обязанностей.

1.9 В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения и реализации положений настоящего Договора Работодатель обязуется:

1.9.1 Предоставлять работникам работу в соответствии с заключёнными трудовыми договорами.

1.9.2 Обеспечивать работников рабочими местами, оборудованными надлежащим образом, технической и другой необходимой для работы документацией, а также иными, включая технические, средствами для исполнения трудовых обязанностей.

1.9.3 Обеспечивать условия трудовой деятельности работников, соответствующие требованиям охраны труда.

1.9.4 Совершенствовать условия и нормирование труда. Производить частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

1.9.5 Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

1.9.6 Обеспечивать равную оплату за труд равной ценности.

1.9.7 Выплачивать в полном размере заработную плату в соответствии с квалификацией работника и трудовым договором в порядке и сроки, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) (приложение 1) и настоящим Договором.


1.9.8 Обеспечивать систематическое (для медицинских работников - не реже одного раза в пять лет) повышение квалификации работников, обучение и проверку знаний и требований охраны труда, с соблюдением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

1.9.9 Обеспечивать защиту персональных данных работников.

1.9.10 Вести коллективные переговоры, рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и положений настоящего Договора, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

1.10 В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в рамках настоящего Договора, профсоюз обязуется содействовать эффективной работе учреждения, повышению качества работы и укреплению трудовой дисциплины присущими профсоюзу методами и средствами, не вмешиваясь в его хозяйственную деятельность:

1.10.1 Организовывать и проводить по мере необходимости профсоюзные собрания.

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 6 из 32

1.10.2 Проводить организационные мероприятия по выработке у работников добросовестного отношения к исполнению трудовых обязанностей, соблюдению трудовой и производственной дисциплины и требований охраны труда.

1.10.3 Контролировать безопасность труда на рабочих местах, принимать участие в мероприятиях по улучшению условий труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников.

1.10.4 Принимать участие в установлении и пересмотре норм труда.

1.10.5 Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в рассмотрении трудовых споров в связи с нарушением законодательства РФ об охране труда.

1.10.6 Контролировать предоставление работникам льгот и компенсаций, установленных действующим законодательством, настоящим Договором и другими локальными нормативными актами учреждения.

1.10.7 Содействовать своевременной выплате заработной платы.

1.10.8 Принимать участие в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров по п.2 ст.81 Трудового кодекса РФ; при увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.п.2,3 или 5 части 1 ст.81 Трудового кодекса РФ и др.).

1.10.9 Принимать меры по снижению социальной напряжённости в коллективе, предупреждению коллективных трудовых споров.

1.11 Профсоюз разрешает возникающие конфликтные ситуации путём переговоров и достижения с работодателем взаимоприемлемых решений. При выполнении работодателем обязательств, принятых на себя настоящим Договором, профсоюз обязуется воздерживаться от организации забастовок в период его действия.

1.12 Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, основанных на Договоре.

1.13 В целях защиты законных прав и интересов работников, профсоюз и работодатель обязуются не допускать принятия решений, противоречащих положениям Договора и ухудшающих социально-экономические условия труда.


2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1 Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом РФ и настоящим Договором. При оформлении трудовых отношений с работниками заключается трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны.

2.2 Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределённый срок;
- на определённый срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.3 Срочный трудовой договор может быть заключён только по основаниям, предусмотренным ст.59 Трудового кодекса РФ. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 7 из 32

2.4 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5 Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку (включая обучение новым профессиям и специальностям), систематическое повышение квалификации в системе НФМО (непрерывное фармацевтическое медицинское образование): для медицинских работников не менее чем 36 часов в год и в совокупном объеме 180 ЗЕТ (зачетных единиц трудоемкости) за 5 лет. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение. Право на профессиональную подготовку и переподготовку реализуется путём заключения дополнительного договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) между работником и работодателем.

2.6 Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

2.7 Увольнение работника по инициативе работодателя без законных оснований или с нарушением установленных правил увольнения влечёт за собой восстановление этого работника на работе с оплатой времени вынужденного прогула (ст.394 Трудового кодекса РФ).

2.8 Работодатель обязуется выплачивать работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п.8 ч.1 ст.77 Трудового кодекса РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу (п.1 ч.1 ст.83 Трудового кодекса РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п.2 ч.1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п.9 ч.1 ст.77 Трудового кодекса РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п.5 ч.1 ст.83 Трудового кодекса РФ);


- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора (п.7 ч.1 ст.77 Трудового кодекса РФ).

2.9 Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) с беременными женщинами.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения), помимо соблюдения общего порядка, допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида-до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, не допускается за исключением случаев:

- ликвидации учреждения;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации;

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 8 из 32

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание либо однократного грубого нарушения должностных обязанностей;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия со стороны работодателя;

- совершения работником аморального поступка, несовместимого с продолжением работы.

2.10 В случае увольнения работников в связи с ликвидацией учреждения, (п.1 ст.81 Трудового кодекса РФ), осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата (п.2 ст.81 Трудового кодекса РФ), высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со ст.ст. 178-180 Трудового кодекса РФ и Законом РФ «О занятости населения в РФ».

2.11 Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников.

2.12 Ликвидация учреждения означает прекращение его существования и деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим юридическим лицам. Основанием для предупреждения работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения является решение о ликвидации, принятое уполномоченным органом в порядке, установленном законодательством.

2.13 Сокращение численности или штата работников может проводиться работодателем в целях совершенствования структуры учреждения Службы крови и рационального использования кадров.

2.14 При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель обязан:

2.14.1 Предупреждать о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата каждого работника персонально под роспись в письменном виде не менее чем за два месяца.


2.14.2 Не позже чем за 2 месяца до начала проведения организационно-штатных мероприятий (а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому сокращению – позднее чем за 3 месяца), сообщить в профсоюз в письменной форме о предстоящем сокращении численности или штата работников, предоставить список сокращаемых должностей работников и предполагаемые варианты трудоустройства.

2.14.3 Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, являющихся членами профсоюза, производить с учётом мотивированного мнения профсоюза.

2.14.4 Руководствоваться преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, установленном ст.179 Трудового кодекса РФ.

Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо категорий, предусмотренных ч.2 ст.179 Трудового кодекса РФ, имеют также:

- проработавшие в системе Службы крови свыше 25 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- работники, которым до достижения пенсионного возраста по старости, установленного законодательством РФ, осталось не более 2 лет.

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 9 из 32

При этом, при принятии решения о преимущественном праве на оставление на работе, приоритет имеют работники, которым это право предоставлено ст.179 Трудового кодекса РФ.

2.14.5 При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

2.14.6 Вводить режим неполного рабочего времени (с учётом мнения профсоюза) на срок до шести месяцев и проводить другие мероприятия в целях предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников и сохранения рабочих мест.

2.15 В случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому высвобождению работников, работодатель не позже чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщает органу службы занятости и профсоюзу информацию о возможном массовом увольнении.

Применительно к КГКУЗ ККЦК №1 высвобождение является массовым (согласно Соглашению между министерством здравоохранения Красноярского края и краевым комитетом профсоюза работников здравоохранения по регулированию социально-трудовых отношений работников краевых государственных учреждений здравоохранения, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края на 2018-2021г.г., далее «Соглашение»), если сокращается:

- 50 и более работников в течение 30 календарных дней;
- 200 и более работников в течение 60 календарных дней;
- 500 и более работников в течение 90 календарных дней.


2.16 При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан предложить работнику, должность которого подлежит сокращению, другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч.3 ст.81 Трудового кодекса РФ.

2.17 При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников (п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в службу занятости по месту жительства и не был трудоустроен. Основанием для выплаты работодателем среднемесячного заработка за третий месяц является заявление уволенного работника и справка органа службы занятости.

2.18 Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.19 При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников (п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ) с работниками филиала КГКУЗ ККЦК №1 в г. Лесосибирске, относящемуся к местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в соответствии со ст.318 Трудового кодекса РФ выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трёх месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия).

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 10 из 32

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение четвёртого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в службу занятости и не был трудоустроен. Основанием для выплаты работодателем среднемесячного заработка за четвёртый, пятый и шестой месяцы является заявление уволенного работника и справка органа службы занятости (ст.318 Трудового кодекса РФ).

3 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1 Режим рабочего времени в учреждении регулирует: продолжительность рабочей недели, виды рабочей недели, продолжительность ежедневной работы (смены), время перерывов в работе для отдыха и питания, режим ненормированного рабочего времени для отдельных категорий работников и др.

3.2 Режим рабочего времени в КГКУЗ ККЦК №1 устанавливается ПВТР (**приложение 1**) с учётом специфики и условий работы каждого структурного подразделения и категории работников.

По соглашению между работодателем и работником возможно установление (в трудовом договоре, либо дополнительном соглашении) индивидуального режима работы.

3.3 ПВТР утверждаются работодателем с учётом мнения профсоюза. При оформлении трудовых отношений, каждый работник должен быть лично под роспись ознакомлен с настоящим Договором, ПВТР и другими локальными нормативными актами учреждения, содержащими нормы трудового права.

3.4 Для работников административно-управленческого, вспомогательного и хозяйственного персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40-часовая рабочая неделя: 8-часовой рабочий день с двумя выходными днями.

3.5 Для медицинских работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени (не может превышать 39 часов в неделю) и определяется в зависимости от должности (выполняемой работы) и условий труда.

3.6 Сокращённая продолжительность рабочего времени для медицинских работников КГКУЗ ККЦК №1 устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ).


3.7 Для женщин, работающих в Лесосибирском филиале, как для работающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в соответствии со ст.320 Трудового кодекса РФ устанавливается сокращённая рабочая неделя: продолжительность рабочей недели не может превышать 36 часов. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе».

3.8 Сокращённое рабочее время также устанавливается для отдельных категорий работников в соответствии со ст.ст.92, 94 Трудового кодекса РФ.

3.9 Неполное рабочее время устанавливается работодателем по просьбе работника в соответствии со ст.93, ч.3 ст.256 Трудового кодекса РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени, оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени и не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления страхового (трудового) стажа и других трудовых прав.

За работником, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком и работающим в этот период в соответствии с ч.3 ст.256 Трудового кодекса РФ на условиях неполного рабочего

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 11 из 32

времени, сохраняется право на получение пособия по государственному социальному страхованию (пособия по уходу за ребёнком).

3.10 Отдельным работникам (категориям работников) могут устанавливаться режимы ненормированного рабочего дня и гибкого рабочего времени.

3.11 Ненормированный рабочий день - режим рабочего времени, при котором работники, должности которых внесены в «Перечень должностей работников КГКУЗ ККЦК №1 с ненормированным рабочим днём, имеющим право на дополнительный оплачиваемый отпуск» (**приложение 3**) могут по распоряжению администрации при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

3.12 Режим гибкого рабочего времени (ст.102 Трудового кодекса РФ) - режим работы, основанный на суммированном учёте рабочего времени, при котором для отдельных работников учреждения вводится (в определённых пределах) саморегулирование рабочего времени: по соглашению сторон определяется начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) и работник должен отработать суммарное количество рабочих часов, которые включаются в соответствующий учётный период (рабочий день, смену, неделю, месяц и др.).

3.13 Если по условиям работы в отдельных структурных подразделениях в целом либо для определённых категорий работников невозможно соблюсти установленную ежедневную или еженедельную продолжительность рабочего времени, работодателем может вводиться суммированный учёт рабочего времени для того, чтобы продолжительность за учётный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учётный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.


Порядок введения суммированного учёта рабочего времени устанавливается ПВТР (разделом 5 «Рабочее время и время отдыха»). В соответствии с ПВТР в Учреждении применяется суммированный учёт рабочего времени за квартал и за год. Годовой учётный период рабочего времени применяется в Учреждении при сменной работе. Квартальный учётный период рабочего времени применяется в Учреждении для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.14 В тех структурных подразделениях, где длительность производственного (технологического) процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях увеличения объема заготавливаемой крови и её компонентов и более эффективного использования оборудования, работодатель может вводить сменную работу.

3.15 При сменной работе каждая группа работников должна выполнять работу в соответствии с графиками сменности, обеспечивающими непрерывную работу структурного подразделения и соблюдение установленной продолжительности рабочего времени за учётный период.

3.16 Графиками сменности предусматривается число смен в сутки, продолжительность смен, регулярные выходные дни для каждого работника. Работа в течение двух смен 24-часовой продолжительности подряд не допускается. Продолжительность смен устанавливается работодателем, исходя из особенностей и характера выполняемой работы. Максимальная продолжительность работы (смены) как для административно-хозяйственного и вспомогательного персонала, так и для медицинских работников, занятых на работах, имеющих отклонения от нормальных условий труда (при условии соблюдения предельной продолжительности рабочего времени в учётном периоде) составляет 24 часа.

3.17 При составлении графиков сменности учитывается мнение профсоюза. Графики сменности доводятся до работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 12 из 32

3.18 Работа в ночное время устанавливается для работников, должности которых внесены в «Перечень структурных подразделений и должностей работников КГКУЗ ККЦК №1, которым устанавливается компенсационная выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных в связи с работой в ночное время» (приложением 2 к Положению об оплате труда работников КГКУЗ ККЦК №1).

3.19 Работой в ночное время является время работы с 22 часов до 6 часов следующего дня. Ночной сменой считается смена, в которой более половины её продолжительности приходится на ночное время.

3.20 К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет;
- иные работники.

3.21 К работе в ночное время могут привлекаться только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- опекуны детей в возрасте до пяти лет.

При этом вышеуказанные категории работников должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.22 Работодатель может привлекать работника к сверхурочным работам только с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст.99 Трудового кодекса РФ, а в иных случаях также с письменного согласия и с учётом мнения профсоюза.

Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника не должна превышать четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.23 Работодатель обязан соблюдать режим труда и отдыха работников.

3.24 Виды времени отдыха различаются между собой по продолжительности и правовому режиму. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания, ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска.


3.25 На время отдыха за работником сохраняется должность и место работы.

3.26 Время предоставления перерыва для отдыха и питания в течение рабочего дня (смены) и его конкретная продолжительность устанавливается работникам учреждения в ПВТР.

Минимально допустимая продолжительность перерыва составляет 30 минут, максимальная – два часа. Эти периоды времени не включаются в рабочее время и оплате не подлежат.

3.27 Перерыв для отдыха и питания используется работником по собственному усмотрению. Во время перерыва он может отлучаться с места выполнения работы. Приём пищи осуществляется работниками в помещениях, специально отведённых и оборудованных работодателем в каждом из зданий головного подразделения в г. Красноярске и в филиалах.

3.28 Всем работникам учреждения предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Выходные дни при нормальной продолжительности ежедневной работы

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 13 из 32

предоставляются в соответствии с ПВТР, при сменном режиме – в соответствии с графиками сменности.

3.29 Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст.110 Трудового кодекса РФ).

Период еженедельного отдыха следует исчислять с момента окончания работы (смены) накануне выходного дня и до начала работы (смены) в следующий после выходного день.

3.30 При суммированном учёте рабочего времени продолжительность еженедельного отдыха должна соблюдаться в среднем за учётный период. Выходные дни предоставляются работникам в соответствии с графиками сменности.

3.31 Дополнительные выходные дни предоставляются:

- работникам-донорам: после каждого дня сдачи крови и её компонентов, а также в случае сдачи крови в выходные или нерабочие праздничные дни и в период ежегодного оплачиваемого отпуска (ст.186 Трудового кодекса РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст.262 Трудового кодекса РФ и Федеральный закон от 24.07.09г. №213-ФЗ);

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и федеральными законами.

3.32 Нерабочими праздничными днями в РФ являются дни, перечисленные в ст.112 Трудового кодекса РФ.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ вправе переносить выходные дни на другие дни в очередном календарном году.

3.33 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.34 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению (приказу) работодателя.


3.34.1 Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работников допускается в исключительных случаях, предусмотренных ч.3 ст.113 Трудового кодекса РФ.

3.34.2 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений (ч.2 ст.113 Трудового кодекса РФ).

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, а также неотложных ремонтных, погрузочно-разгрузочных работ и работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения.

3.34.3 В других случаях привлечение к работе допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения профсоюза.

3.34.4 Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни: инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет и опекунов, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 14 из 32

правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины и опекуны должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.34.5 Матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работники, имеющие детей-инвалидов и работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, также вправе отказаться от работы в выходные и праздничные дни (ст.259 Трудового кодекса РФ).

3.34.6 В соответствии со ст.290 Трудового кодекса РФ работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев (на время выполнения временных работ) могут быть привлечены к работе в выходные и праздничные дни только с их письменного согласия.

3.35 Всем работникам КГКУЗ ККЦК №1 предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск гарантируется всем работникам, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, независимо от того, является ли место работы для работника основным или работой по совместительству, срока трудового договора и иных обстоятельств.

3.36 Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются двух видов: ежегодные основные оплачиваемые отпуска (ст.115 Трудового кодекса РФ) и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст.116 Трудового кодекса РФ). Ежегодные отпуска предоставляются работникам в каждом рабочем году. Рабочий год составляет 12 месяцев и исчисляется со дня вступления в трудовые отношения с работодателем (рабочий год обычно не совпадает с календарным годом).

3.37 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (удлиненные отпуска предоставляются работникам в возрасте до 18 лет - 31 календарный день; инвалидам всех групп инвалидности – 30 календарных дней).

Выходные дни, в т.ч. воскресенье, включаются в число календарных дней отпуска, а нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.


3.38 К ежегодному основному оплачиваемому отпуску присоединяются дополнительные отпуска, на которые работник имеет право:

- а) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) работникам с ненормированным рабочим днём;
- в) за неблагоприятные климатические условия;
- г) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.38.1 Работникам КГКУЗ ККЦК №1, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) признаны вредными условиям труда 2,3, или 4 степени (класс 3, подклассы 3.2, 3.3, 3.4), либо опасным условиям труда (класс 4), предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью не менее 7 календарных дней в соответствии с Перечнем должностей работников КГКУЗ ККЦК №1 с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (**приложение 4**).

3.38.2 В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда включается только время фактической работы в соответствующих условиях.

Полный дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется работникам, если он в рабочем году фактически отработал в таких

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 15 из 32

условиях не менее 11 месяцев. Если ежегодный основной отпуск предоставляется авансом, по усмотрению работодателя дополнительный отпуск может быть предоставлен полностью до истечения 11 месяцев.

В счёт времени, проработанного в должностях с вредными условиями труда, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня.

Периоды отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней в течение рабочего года не учитываются при определении стажа, дающего право на дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.39 Работникам с ненормированным рабочим днём, должности которых внесены в «Перечень должностей работников КГКУЗ ККЦК №1 с ненормированным рабочим днём, имеющим право на дополнительный оплачиваемый отпуск» (приложение 3), утверждённый работодателем по согласованию с профсоюзом, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3-х до 14-ти дней, в качестве компенсации за переработку сверх нормы рабочего времени.

Работодателем ведётся учёт времени, фактически отработанного работниками в условиях ненормированного рабочего дня. Порядок предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается ПВТР.

3.40 Кроме основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, в соответствии со ст.321 Трудового кодекса РФ и Законом РФ от 19.02.1993г. №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 16 календарных дней за неблагоприятные климатические условия всем работникам Лесосибирского филиала, как лицам, работающим и проживающим в районе, приравненном к районам Крайнего Севера.


3.40.1 В соответствии со ст.14 Закона РФ от 19.02.1993г. №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», работающим и проживающим в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате в соответствии с постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6.04.1972г.№255 (к ним относятся и г.г.Красноярск, Ачинск, Канск, Минусинск, находящиеся в южных районах Восточной Сибири), всем работникам головного подразделения КГКУЗ ККЦК№1 в г.Красноярске, Ачинского, Канского и Минусинского филиалов предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 8 календарных дней.

3.41 Дополнительные отпуска работникам, совмещающим работу с получением образования (учебные отпуска), в соответствии со статьями 173-176 Трудового кодекса РФ предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ст.177 Трудового кодекса РФ)

3.41.1 Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, дополнительные отпуска (а также другие гарантии и компенсации) предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений.

3.41.2 Работникам, проходящим обучение, предоставляются отпуска с сохранением среднего заработка:

а) Работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 16 из 32

и очнозаочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска (статья 173 Трудового кодекса РФ) для: - прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней); - прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

б) Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года (статья 173.1 Трудового кодекса РФ). Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им дополнительного отпуска продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка (статья 173.1 Трудового кодекса РФ).

в) Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очнозаочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска (статья 174 Трудового кодекса РФ) для: - прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней; - прохождения государственной итоговой аттестации - до 2 месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования.

г) Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очнозаочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня (статья 176 Трудового кодекса РФ)


3.42 Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. Отпуск за второй и последующие годы предоставляется в соответствии с очередностью предоставления отпусков (графиком).

3.43 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков. Ежегодно до 17 декабря текущего года работодатель утверждает (с учетом мнения профсоюза) график предоставления ежегодных отпусков на следующий год.

3.44 Работник вправе разделить ежегодный отпуск на части, при этом продолжительность одной из них не должна быть менее 14 календарных дней.

3.45 После утверждения графика отпусков работодатель обеспечивает своевременное доведение его до сведения работников (под роспись). Помимо ознакомления с графиком отпусков, о времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

3.46 Лицам, работающим по совместительству (совместителям) ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 17 из 32

работодатель по просьбе (заявлению) работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст.286 Трудового кодекса РФ)

Работающим в учреждении на условиях внутреннего совместительства, ежегодный оплачиваемый отпуск планируется и предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.

3.47 Отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в определённое время или по их желанию в удобное для них время (мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в учреждении (ст. 123 ТК РФ); работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ); супругам военнослужащих – одновременно с отпуском военнослужащего; работникам моложе 18 лет, пострадавшим от аварии на ЧАЭС, награждённым знаком «Почётный донор России» - в удобное время; любому работнику – при наличии у него путёвки на лечение и др.).

3.48 Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий год.

3.49 Если у работника в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске наступила временная нетрудоспособность и работник не просит о его переносе на соответствующее количество календарных дней, отпуск продлевается. О продлении отпуска, а также о причинах задержки выхода из отпуска работник обязан своевременно извещать работодателя.

По соглашению с работодателем работник может выйти на работу по окончании отпуска по графику, при этом оставшаяся часть отпуска должна быть перенесена на другой срок.


3.49.1 Отпуск продлевается только в случае временной нетрудоспособности самого работника.

Если работник в период ежегодного оплачиваемого отпуска ухаживал за заболевшим ребёнком или иным членом семьи, то его отпуск не продлевается.

3.49.2 Если работник заболел до начала отпуска, по согласованию с работодателем его отпуск переносится на другой срок.

3.50 Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя.

3.50.1 Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда за работу в соответствующих условиях. За исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 126 Трудового кодекса РФ). На основании Отраслевого соглашения по регулированию социально-трудовых отношений работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края, между министерством здравоохранения Красноярского края и Красноярской территориальной (краевой) организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации на 2018-2021 годы, коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 18 из 32


превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены Отраслевым соглашением и коллективным договором (ст. 117 Трудового кодекса РФ).

3.51 Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 Трудового кодекса РФ):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.52 Помимо случаев, перечисленных в статье 128 Трудового кодекса РФ работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет (с выплатой пособия по государственному социальному страхованию); отпуска по уходу за ребёнком могут быть использованы полностью или по частям: матерью, отцом, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребёнком (ст.256 Трудового кодекса РФ);
- работникам, усыновившим ребенка (ст.257 Трудового кодекса РФ);
- работникам, поступающим на обучение по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры (для получения высшего образования), допущенным к вступительным испытаниям - 15 календарных дней (ст. 173 Трудового кодекса РФ);
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 4 месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц (ст.173 Трудового кодекса РФ);
- работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней (ст.173 Трудового кодекса РФ);
- работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования (для получения среднего профессионального образования) – 10 календарных дней (при условии допуска к вступительным испытаниям; ст. 174 Трудового кодекса РФ);
- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 19 из 32

- 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации
- до 2 месяцев (ст. 174 Трудового кодекса РФ);

- лицам, работающим по совместительству в соответствии с п.3.46 Коллективного договора;

- супругам военнослужащих, если продолжительность отпуска работника меньше продолжительности отпуска военнослужащего (при этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих (ст.11 Федерального закона от 27.05.1998 г. N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»));

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери предоставляются ежегодные дополнительные отпуска в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней; указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям (ст.263 Трудового кодекса РФ);

- других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.53 По семейным обстоятельствам и другим причинам, которые работодатель сочтёт уважительными (1 сентября и «выпускной вечер» - для родителей школьников; «родительский» день; бракосочетание детей работника; переезд на новое место жительства; коммунальная авария, пожар и т.п.) работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4 ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4.1 Оплата труда (заработная плата) работникам ККЦК №1 устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.


4.2 Система оплаты труда устанавливается с соблюдением процедуры учёта мнения профсоюзной организации (ст.372 Трудового кодекса РФ) и извещением работников об изменении системы оплаты труда не менее чем за 2 месяца.

4.3 Оплата труда работников ККЦК №1 осуществляется на основе системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, установленной Законом Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», в соответствии с локальным нормативным актом учреждения – «Положением об оплате труда работников КГКУЗ ККЦК №1» (**приложение 2**).

4.4 Положение разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края (утверждённым постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009г № 619-п, и приказом министерства здравоохранения Красноярского края от 09.12.2009г. № 521-орг. «О видах, условиях, размерах и порядке выплат стимулирующего характера, осуществляемых работникам краевых государственных бюджетных и казённых учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края.

4.5 Система оплаты труда работников ККЦК №1 включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- минимальные оклады заработной платы;

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 20 из 32

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- повышающие коэффициенты к окладу.

4.6 Размеры минимальных окладов заработной платы работникам по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и по должностям, не включённым в ПКГ, устанавливаются постоянно действующей тарификационной (квалификационной) комиссией учреждения с учётом требований «Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих» и «Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объёма выполняемой работы, и утверждаются главным врачом ККЦК №1.

4.7 Заработная плата работника за месяц, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени (на 1 ставку) и выполнившего должностные обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Красноярского края.

4.8 Индексация заработной платы работников производится в порядке, установленном трудовым законодательством РФ и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.9 Работодатель обязуется:

4.9.1 Оплачивать труд работников в соответствии с заключёнными трудовыми договорами по утверждённым минимальным окладам по ПКГ, условиями «эффективных контрактов» (дополнительных соглашений к трудовым договорам), при их наличии, по конкретным результатам труда.

4.9.2 Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

4.9.3 Выплачивать заработную плату работникам каждые полмесяца (два раза в месяц) в сроки, установленные ПВТР (Правилами внутреннего трудового распорядка), путём перечисления (на основании заявления работника) на личный счёт в банке, с зачислением на пластиковую карту банка.


4.9.4 По заявлениям работников, аванс на командировочные расходы, другие авансовые выплаты и возмещение расходов, перечислять на их личные счета в банке.

4.9.5 При совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем, выплату (перечисление) заработной платы производить накануне (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

4.9.6 Выдавать ежемесячно всем работникам расчётные листки, отражающие составные части зарплаты, все виды и размеры выплат и удержаний, общую денежную сумму, подлежащую выплате.

4.9.7 При нарушении установленного ПВТР срока выплаты заработной платы (а также оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику), выплачивать их с уплатой денежной компенсации в размере, равном 1/150 ключевой ставки Центрального банка России от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст. 236 ТК РФ).

4.9.8 При удержании из заработной платы работника, общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами или по нескольким исполнительным документам - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 21 из 32

При взыскании алиментов на несовершеннолетних детей и иных случаях (ст.138 Трудового кодекса РФ), удержание из заработной платы не может превышать 70%.

4.9.9 На заработную плату работников начислять районный коэффициент (30%) и процентную надбавку (30-50%) за работу в местностях с неблагоприятными климатическими условиями, в соответствии с Законом РФ от 19.02.1993г. №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» и Законом Красноярского края от 03.12.04г. №12-2668 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

4.9.10 Районный коэффициент и процентная надбавка применяются к заработной плате как постоянных работников, так и работающих в учреждении на условиях внешнего совместительства.

4.9.11 Работающим в г. Лесосибирске (в местности, приравненной к районам Крайнего Севера) процентная надбавка исчисляется в следующем порядке: 10% заработка по истечении первого года работы, с увеличением на 10% заработка за каждый последующий год работы до достижения 50% заработка.

4.9.12 Работающим в г. Красноярске и в филиалах в г.г.Ачинске, Канске, Минусинске процентная надбавка исчисляется: 10% заработка по истечении первого года работы, с увеличением на 10% заработка за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка.

4.9.13 Молодёжи (лицам до 30 лет), прожившей не менее одного года в местности, приравненной к районам Крайнего Севера (в т.ч. г. Лесосибирск) и в районах, где также выплачивается процентная надбавка (в т.ч. г.г.Красноярск, Ачинск, Канск, Минусинск) и вступающей в трудовые отношения, надбавки к заработной плате устанавливаются в льготном порядке: в размере 10% за каждые шесть месяцев работы.

Общий размер выплачиваемых надбавок не может превышать пределов, предусмотренных законодательством (работникам Лесосибирского филиала - 50%; головного подразделения в г.Красноярске, Ачинского, Канского, Минусинского филиалов - 30%).

4.9.14 Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, выплачивать компенсационную выплату в размере согласно «Перечня структурных подразделений и должностей, работа в которых даёт право работникам КГКУЗ ККЦК №1 на компенсационную выплату за работу с вредными условиями труда», утверждённого работодателем, по согласованию с профсоюзом.


4.9.15 За каждый час работы в ночное время (с 22-00 до 6-00) производить доплату в размере 50% от часовой ставки (оклада, рассчитанного за час работы) в соответствии с «Перечнем структурных подразделений и должностей работников КГКУЗ ККЦК №1, которым устанавливается компенсационная выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в связи с работой в ночное время».

4.9.16 Производить работникам, имеющим постоянный доступ к сведениям, составляющим государственную тайну, компенсационную выплату в размере согласно «Перечня должностей работников КГКУЗ ККЦК №1, имеющих право на установление надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну».

4.9.17 Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день:

- если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени (при непрерывном режиме работы) - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, с учётом установленных работнику надбавок;

- если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени – в размере двойной дневной часовой ставки сверх оклада, с учётом установленных работнику надбавок);

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 22 из 32

- либо, по желанию работника, предоставлять другой день отдыха (отгул) – в этом случае нерабочий праздничный день оплачивать в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9.18 Если работник в выходной или нерабочий праздничный день работал не полный рабочий день (смену) и пожелал, чтобы ему был предоставлен другой день отдыха, то оплачивать фактически отработанные часы, а другой день отдыха предоставлять полностью (не пропорционально времени, отработанному в выходной день).

4.9.19 Сверхурочную работу оплачивать: за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере, либо, по желанию работника, компенсировать сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха (не менее времени, отработанного сверхурочно).

4.9.20 Производить работникам выплаты стимулирующего характера, направленные на заинтересованность работников в результативности профессиональной деятельности, в соответствии с разделом 4 «Положения об оплате труда работников КГКУЗ ККЦК №1» (приложение 2) к настоящему Договору:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты:

- а) выплаты специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или одно из учреждений среднего профессионального образования и заключившим в течение трёх лет после окончания учебного заведения трудовой договор с учреждением;

- б) выплаты за квалификационную категорию;

- в) выплаты за опыт работы;

- г) выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимального размера оплаты труда (региональные выплаты);

- д) выплаты за сложность, напряжённость и особый режим работы;


- выплаты по итогам работы.

4.9.21 Специалисту, впервые окончившему одно из образовательных организаций высшего или среднего профессионального образования, работающему по полученной специальности в ККЦК №1 или заключившему в течение трёх лет после окончания образовательной организации трудовой договор с ККЦК №1 по полученной специальности, выплачивать ежемесячную выплату в размере 50% минимального оклада на срок первых пяти лет работы с момента окончания образовательной организации.

Специалисту с высшим профессиональным медицинским образованием, заключившему трудовой договор с ККЦК №1 в течение трёх лет после окончания впервые профессиональной подготовки в интернатуре или ординатуре непосредственно после окончания образовательной организации, выплачивать ежемесячную выплату в размере 50% минимального оклада на срок первых пяти лет работы с момента окончания профессиональной подготовки.

Выплата предоставляется специалисту один раз за весь период его трудовой деятельности.

4.9.22 Производить работникам ежемесячную персональную стимулирующую выплату за опыт работы в здравоохранении (соцобеспечении) в размере 20-30% минимального оклада в соответствии с порядком, установленным Примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края, утверждённым постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009г. №619-п (с последующими изменениями).

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 23 из 32

4.9.23 Выплаты стимулирующего характера устанавливать на основании представлений руководителей структурных подразделений, с учётом индивидуального трудового вклада каждого работника, в порядке, предусмотренном «Положением о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам ККЦК №1», в состав которой входит представитель профсоюзного комитета.

4.9.24 Производить работникам выплаты по итогам работы, при условии выполнения государственного задания и эффективности работы учреждения.

4.9.25 При совмещении должностей или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников в пределах рабочего времени без освобождения от своей основной работы, обусловленной трудовым договором, производить доплаты.

Конкретный размер доплаты за совмещение должностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника определяется по соглашению между работником и работодателем в зависимости от объёма возложенных дополнительных обязанностей.

4.9.26 Размер доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (совмещение должностей) устанавливается приказом работодателя на основании служебной записки руководителя соответствующего структурного подразделения (филиала).

4.9.27 Временным отсутствием работника признаётся отсутствие в связи с:

- болезнью;
- служебной командировкой;
- ежегодным оплачиваемым отпуском (основным и дополнительным);
- отпуском без сохранения заработной платы;
- дополнительным отпуском, связанным с обучением (учебным отпуском);
- отпуском по беременности и родам и отпуском по уходу за ребёнком до 3-х лет;
- другими причинами, предусмотренным законодательством, влекущими временное отсутствие работника.

4.9.28 Время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) по вине работодателя, оплачивать из расчёта двух третей средней заработной платы работника.


4.9.29 Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере двух третей оклада.

4.9.30 В случае направления в служебную командировку возмещать работникам (в соответствии со ст.168 Трудового кодекса РФ): расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведённые работником с разрешения или ведома работодателя. Размеры возмещения расходов, связанных с командировками, установлены «Положением о служебных командировках работников КГКУЗ ККЦК №1» (приложение 9).

4.9.31 Сохранять за работниками, направляемыми на повышение квалификации (специализацию), переобучение с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.9.32 Направляемым для повышения квалификации в другую местность, оплачивать проезд к месту учёбы и обратно и командировочные расходы в размерах, которые предусмотрены «Положением о служебных командировках работников КГКУЗ ККЦК №1» (приложение 9).

4.9.33 Оплачивать работникам Лесосибирского филиала и неработающим членам их семей, как лицам, работающим в местности, приравненной к районам Крайнего Севера (согласно Перечня, утверждённого постановлением Совета Министров СССР, до утверждения соответствующего российского Перечня), один раз в два года стоимость проезда к месту использования отпуска (в пределах территории РФ) и обратно и провоза багажа - в

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 24 из 32

соответствии с «Положением о порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам Лесосибирского филиала КГКУЗ ККЦК №1» (приложение 10). По совмещаемой работе оплата не производится.

4.9.34 Принятым на работу с условием обязательного прохождения предварительного медицинского осмотра в соответствии со «Списком контингента работников КГКУЗ ККЦК №1, подлежащих прохождению предварительного осмотра (обследования) при поступлении на работу», с целью определения соответствия здоровья поручаемой работе, возмещать стоимость предварительного медицинского осмотра по фактическим расходам, подтверждённым соответствующими документами (ст.213 Трудового кодекса РФ).

4.9.35 Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) определяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011г. №302-н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжёлых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

4.9.36 На время прохождения периодического медицинского осмотра (в течение трудовой деятельности), за работниками, обязанными в соответствии со ст.213 ТК РФ проходить медосмотр, сохранять средний заработок по месту работы. Периодические медицинские осмотры работников проводятся за счёт средств работодателя (ч.6 ст.213 Трудового кодекса РФ).


4.9.37 Не допускать работника к выполнению им трудовых обязанностей при уклонении от прохождения медицинских осмотров или невыполнении рекомендаций по результатам проведённых обследований. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата не начисляется.

4.9.38 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, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 Трудового кодекса РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год 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. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 25 из 32

5 ОХРАНА ТРУДА

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

5.1.1 Обеспечить на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда и безопасность работников при эксплуатации оборудования, осуществлении технологических процессов и применяемых инструментов.

5.1.2 Обеспечить соответствие нормативно-технической документации по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

5.1.3 Обеспечить разработку и утверждение по согласованию с профсоюзом инструкций по охране труда для работников.

5.1.4 Проводить в установленном порядке обучение и инструктажи по охране труда и пожарной безопасности для всех поступающих на работу лиц – вводный, и в процессе их трудовой деятельности на рабочем месте: первичный, повторный, внеплановый и целевой инструктажи.

5.1.5 Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях (в случаях, предусмотренных законодательством – со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов) и проводить в период их работы периодическое обучение по охране труда и проверки знания требований охраны труда.

Лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, не допускать к работе.

5.1.6 В случаях, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными нормативно-правовыми актами, не допускать работников соответствующих категорий (должностей) к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных предварительных медицинских осмотров (при устройстве на работу) и периодических медицинских осмотров (в течение трудовой деятельности), а также в случае выявления медицинских противопоказаний.


5.1.7 Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и ПВТР.

5.1.8 Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.9 Обеспечить приобретение и выдачу работникам за счёт средств учреждения смывающих и обезвреживающих средств, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с «Перечнем рабочих мест и списком работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств» (приложение 7) и «Перечнем бесплатной выдачи санитарно-гигиенической специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам КГКУЗ ККЦК №1, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, а также на работах, которые выполняются в особых температурных условиях или связаны с загрязнением» (приложение 6), утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзом. Также обеспечить контроль правильного использования СИЗ, ремонт, стирку, чистку.

5.1.10 Обеспечить проведение вакцинации работников от вирусного гепатита «В» по эпидемиологическим показаниям.

5.1.11 Обеспечить (поэтапное) проведение СОУТ, в т.ч. за счёт сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 26 из 32

профессиональных заболеваний в Фонд социального страхования (далее - ФСС) в соответствии с приказом ФСС РФ от 17.05.2016г. №603-В.

5.1.12 Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных «Соглашением по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией КГКУЗ ККЦК №1» (**приложение 8**) на соответствующий год.

5.1.13 Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.14 Обеспечить обязательное страхование медицинских работников КГКУЗ ККЦК №1, на случай причинения вреда их здоровью при исполнении служебных обязанностей, в соответствии с требованиями статьи 72 Федерального закона от 21.11.2011г. №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и статьи 22 Федерального закона от 30.03.1995г. №38-ФЗ (ред.от 18.07.2011г.) «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)».

5.1.15 Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций и оказанию пострадавшим первой помощи.

5.1.16 Обеспечить в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, расследование и учёт несчастных случаев и профессиональных заболеваний в учреждении и своевременное доведение информации в соответствующие уполномоченные органы, участие в расследовании профсоюза и информирование об авариях, групповых и тяжёлых несчастных случаях Красноярскую краевую организацию профсоюза работников здравоохранения РФ.

5.1.17 Обеспечивать обучение уполномоченных лиц по охране труда не реже 1 раза в 3 года.


5.1.18 Поддерживать в соответствии с санитарно-гигиеническими и противопожарными нормами санитарно-бытовые помещения: комнаты для отдыха и приёма пищи, раздевалки и туалетные комнаты для работников.

5.1.19 Участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзом в рассмотрении споров, связанных с нарушением трудового законодательства, законодательства об охране труда, обязательств, установленных настоящим Договором и др. как коллективных, так и индивидуальных, входящих в компетенцию Комиссии по трудовым спорам (КТС), созданной в учреждении в соответствии со статьёй 384 Трудового кодекса РФ.

5.1.20 Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.2 Работодатель может использовать средства Фонда социального страхования РФ на следующие мероприятия по улучшению условий и охраны труда (в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. N 580н):

- а) проведение специальной оценки условий труда;
- б) реализация мероприятий по приведению уровней воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- в) обучение по охране труда и (или) обучение по вопросам безопасного ведения работ, а также действиям в случае аварии или инцидента на опасном производственном объекте работников;

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 27 из 32

г) приобретение работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, средств индивидуальной защиты, изготовленных на территории государств - членов Евразийского экономического союза, в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее соответственно - СИЗ, типовые нормы) и (или) на основании результатов проведения специальной оценки условий труда, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств;

д) санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;

е) проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;

ж) приобретение страхователями аптечек для оказания первой помощи;

з) приобретение отдельных приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, непосредственно предназначенных для обеспечения безопасности работников и (или) контроля за безопасным ведением работ в рамках технологических процессов;

и) приобретение отдельных приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, непосредственно обеспечивающих проведение обучения по вопросам безопасного ведения работ, и действиям в случае аварии или инцидента на опасном производственном объекте и (или) дистанционную видео- и аудио фиксацию инструктажей, обучения и иных форм подготовки работников по безопасному производству работ, а также хранение результатов такой фиксации;

к) санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

6 ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1 Работодатель обязуется:

6.1.1 Получать в органах Пенсионного фонда РФ страховые свидетельства обязательного пенсионного страхования и их дубликаты и выдавать под роспись работникам.

6.1.2 Контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования, выданного работнику, реквизитам документов, удостоверяющих его личность.


6.1.3 Своевременно и достоверно представлять в органы Пенсионного фонда документы и сведения, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учёта, а также для назначения (перерасчёта) и выплаты обязательного страхового обеспечения.

6.1.4 Своевременно уплачивать страховые взносы в бюджет Пенсионного фонда в размерах, установленных законодательством РФ. Вести учёт, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в бюджет Пенсионного фонда.

6.1.5 При наступлении пенсионного возраста для назначения трудовой пенсии, установленного действующим законодательством РФ, а также имеющим право на досрочные пенсии (за выслугу лет в связи с лечебной или иной работой по охране здоровья населения), своевременно выдавать пакет документов, необходимых для оформления пенсии.

6.1.6 Обеспечить сохранность архивных документов, подтверждающих право работников на пенсионное обеспечение (трудовых пенсий, пенсий по инвалидности) и льготы.

6.1.7 Своевременно перечислять денежные средства (взносы) в Фонд социального страхования в размере, определенном законодательством РФ.

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 28 из 32

6.1.8 Для осуществления практической работы по социальному страхованию работников, создать в учреждении комиссию по социальному страхованию, с участием профсоюза, для решения следующих вопросов:

- контроль правильного начисления и своевременной выплаты пособий по социальному страхованию:

- а) пособия по временной нетрудоспособности;
- б) пособия по беременности и родам;
- в) единовременного пособия женщинам, вставшим на учёт в медицинские учреждения в ранние сроки беременности;
- г) единовременного пособия при рождении детей;
- д) ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 1,5 лет;

- рассмотрение спорных вопросов по социальному страхованию работников учреждения и др.

6.1.9 Нести ответственность за правильность начисления и расходования средств государственного социального страхования в соответствии с Положением о Фонде социального страхования РФ.

6.1.10 Помимо пособий, выплачиваемых по социальному страхованию, выплачивать женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, компенсационные выплаты в течение всего отпуска, в соответствии с Указом Президента РФ от 30.05.94г. №1110 «О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан» из средств учреждения.

6.1.11 Выдавать по просьбе работников справки о заработной плате (по месту требования).

6.1.12 Содействовать обеспечению работников учреждения путёвками на санаторно-курортное лечение на льготных условиях через Отдел организации медицинской помощи и санаторно-курортного дела Министерства здравоохранения Красноярского края.

6.1.13 Выплачивать работникам единовременную материальную помощь в соответствии со ст.5 Закона Красноярского края от 29.10.2009г. №9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», в пределах утверждённого фонда оплаты труда, в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием работника;
- в связи с рождением ребёнка;
- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).


Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3 тысяч рублей по каждому из оснований, подтверждённому документами: свидетельством о браке, свидетельством о рождении ребёнка, свидетельством о смерти.

6.2 Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, обязуется:

6.2.1 Выплачивать единовременные стимулирующие выплаты из средств, полученных в результате осуществления предпринимательской деятельности:

- за сложность, напряжённость и особый режим работы;
- по итогам работы.

6.3 Выделять ежегодно до 2% из средств, полученных в результате осуществления предпринимательской деятельности учреждения, на культурно-массовую работу и физкультурно-оздоровительную работу.

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 29 из 32

7 ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЁЖИ

7.1 Стороны, заключившие настоящий Договор, принимая во внимание Соглашение, договорились считать молодыми работниками КГКУЗ ККЦК №1, работников в возрасте до 35 лет включительно (далее-молодые работники).

7.2 В целях сохранения и развития потенциала учреждения, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищённости молодых работников, Работодатель обязуется:

7.2.1 Не устанавливать испытание при приёме на работу (заключении трудового договора):

- для лиц, не достигших возраста 18-ти лет;
- для лиц, окончивших образовательные учреждения профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

7.2.2 В целях приобретения опыта практической работы, предоставлять рабочие места студентам, в т. ч. обучающимся по очной форме обучения (на условиях срочного трудового договора).

7.2.3 За молодыми работниками в первый год их работы в учреждении закреплять наставников.

7.2.4 Молодым работникам (специалистам), заключившим в течение трёх лет после окончания учебного заведения трудовой договор с учреждением, в течение первых пяти лет работы с момента заключения трудового договора, выплачивать ежемесячную выплату стимулирующего характера (п.4.9.21. настоящего Договора).

7.2.5 Обеспечивать молодым работникам возможность совмещения работы с обучением: предоставлять отпуска без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов (испытаний) в образовательных учреждениях; предоставлять оплачиваемые (учебные) отпуска работникам, совмещающим работу с обучением (впервые) в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования.


7.2.6 В отношении работников в возрасте моложе 18-ти лет, не допускать отзыва из отпуска, а также замены ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков денежной компенсацией.

7.2.7 Устанавливать молодым работникам, вступающим в трудовые отношения с учреждением в возрасте до 30 лет, процентную надбавку к заработной плате в льготном порядке.

7.2.8 Проводить работу по формированию резерва на руководящие должности из числа молодых работников. Молодым работникам из числа медицинского персонала, обеспечивать своевременное направление на повышение квалификации (специализацию) по основному месту работы (занимаемой должности).

7.2.9 Оплачивать работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно.

7.2.10 Оплачивать работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно в размере 50% стоимости проезда.

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 30 из 32

7.2.11 Содействовать участию молодых работников в физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятиях.

8 ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1 Профсоюз своей деятельностью способствует эффективной работе учреждения, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работниками и работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины.

8.2 Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, строить свои взаимоотношения с профсоюзом, руководствуясь требованиями законодательства РФ.

8.3 Работодатель признаёт право профсоюза:

- на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников;
- на контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- требовать устранения выявленных нарушений интересов работников в сфере социально-трудовых отношений.

8.4 Работодатель гарантирует профсоюзу:

8.4.1 Безвозмездно предоставлять помещения: для проведения заседаний, для хранения имущества и документации профсоюзной организации; оргтехнику, средства связи, канцелярские товары, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, согласно ст. 377 Трудового кодекса РФ.

8.4.2 На основании личных письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно безвозмездно перечислять из заработной платы работников на счет краевой организации Профсоюза работников здравоохранения РФ - членские профсоюзные взносы в установленном размере и суммы в счёт погашения беспроцентных займов.


8.4.3 Освобождать от основных должностных обязанностей (с сохранением заработной платы) членов профсоюза учреждения (председателя, казначея, либо других членов профкома и ревизионной комиссии) для участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций и других мероприятий, проводимых краевой организацией профсоюза работников здравоохранения РФ либо Федерацией профсоюза, а также на время прохождения кратковременных учебных занятий.

8.4.4 Освобождать от должностных обязанностей (с сохранением заработной платы) членов профсоюза учреждения (в том числе работающих в филиалах КГКУЗ ККЦК №1 в городах Канск, Ачинск, Минусинск, Лесосибирск), для участия в качестве делегатов в отчетно-выборной конференции, проводимой в Первичной организации профсоюзов. При этом Работодатель обязуется оплачивать проезд (или возмещать расходы на проезд) членов профсоюза к месту проведения отчетно-выборной конференции

8.5 Профсоюз вправе вносить работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, касающихся вопросов социально-экономических отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется рассматривать по существу предложения профсоюза и давать по их поводу мотивированные ответы.

8.6 Работодатель обеспечивает участие профсоюза (с правом совещательного голоса) в органах управления учреждения. Представители профсоюза в обязательном порядке включаются:

- в комиссию по социальному страхованию;

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 31 из 32

- в тарификационную (квалификационную) комиссию;
- в комиссию по установлению выплат стимулирующего характера работникам;
- в комиссию по трудовым спорам (КТС) и др.

8.7 Работодатель признает право профсоюза на получение информации от работодателя по экономическим и социально-трудовым вопросам, необходимой для реализации уставных целей и задач профсоюза и вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (ст.53 Трудового кодекса РФ) в т.ч.:

- по социально-трудовым вопросам;
- по вопросам реорганизации учреждения, высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест;
- по вопросам предполагаемого введения или изменения норм и системы оплаты труда;
- по выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных Соглашением по охране труда между работодателем и профсоюзной организацией;
- по вопросам введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников.

9 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1 Контроль исполнения настоящего Договора осуществляют обе стороны, его подписавшие.

9.2 Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях в соответствии со ст.ст.54-55 Трудового кодекса РФ:

- уклонение от участия в коллективных переговорах;
- не предоставление информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля соблюдения коллективного договора;
- невыполнение условий коллективного договора.

9.3 Работодатель ежегодно знакомит профсоюз с разделом плановых показателей комплексного плана КГКУЗ ККЦК №1.


9.4 Настоящий коллективный договор заключается сроком на три года: вступает в силу с 01.01.2021года и действует в течение трёх лет (2021-2023г.г.). По соглашению сторон действие коллективного договора может быть продлено на срок не более трех лет (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

9.5 В целях приведения положений настоящего Договора в соответствие с законодательными и иными нормативными актами и соглашениями, которые будут приняты в течение периода его действия, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда, в Договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.6 Все изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.7 Коллективно-договорное регулирование трудовых и иных, связанных с ним отношений, между работниками и работодателем находятся в прямой зависимости от экономического и финансового положения учреждения.

9.8 В случае ухудшения финансового положения учреждения (недостатка имеющихся в его распоряжении средств, необходимых для выполнения настоящего Договора), по взаимному согласию сторон, действие ряда положений Договора может быть приостановлено до улучшения финансового положения, о чем составляется соответствующий документ.

	КГКУЗ «Красноярский краевой центр крови №1»	
	КД-АД-001-21	
	Коллективный договор	
	Введен в действие 01.01.2021г.	Страница 32 из 32

9.9 Для урегулирования разногласий в ходе исполнения настоящего Договора, стороны используют примирительные процедуры.

9.10 При ликвидации учреждения договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.11 Коллективный договор содержит следующие приложения:

9.11.1 «Правила внутреннего трудового распорядка» (**приложение 1**).

9.11.2 «Положение об оплате труда работников КГКУЗ ККЦК №1» (**приложение 2**) с приложениями:

- «Перечень структурных подразделений и должностей, работа в которых даёт право работникам КГКУЗ ККЦК №1 на компенсационную выплату за работу с вредными условиями труда»;

- «Перечень структурных подразделений и должностей работников КГКУЗ ККЦК №1, которым устанавливается компенсационная выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных в связи с работой в ночное время»;

- «Перечень должностей работников КГКУЗ ККЦК №1, имеющих право на установление надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну»;

- «Критерии оценки результативности и качества труда работников КГКУЗ ККЦК №1 по категориям персонала».

9.11.3 «Перечень должностей работников КГКУЗ ККЦК №1 с ненормированным рабочим днём, имеющим право на дополнительный оплачиваемый отпуск» (**приложение 3**).

9.11.4 «Перечень должностей работников КГКУЗ ККЦК №1 с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск» (**приложение 4**).

9.11.5 «Продолжительность рабочего времени работников КГКУЗ ККЦК №1» (**приложение 5**).

9.11.6 «Перечень бесплатной выдачи санитарно-гигиенической специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам КГКУЗ ККЦК №1, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, а также на работах, которые выполняются в особых температурных условиях или связаны с загрязнением» (**приложение 6**).

9.11.7 «Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств» (**приложение 7**).

9.11.8 «Соглашение по охране труда между администрацией и первичной профсоюзной организацией КГКУЗ ККЦК №1» (**приложение 8**).

9.11.9 «Положение о служебных командировках работников КГКУЗ ККЦК №1» (**приложение 9**).

9.11.10 «Положение о порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам Лесосибирского филиала КГКУЗ ККЦК №1» (**приложение 10**).

9.12. Приложения к коллективному договору являются неотъемлемой частью договора и имеют равную с ним юридическую силу.