

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

КЛПУ «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_» В

лице главного врача \_\_\_\_\_

Ф.И.О.

действующего на основании Устава, с одной стороны, именуемой в дальнейшем «Администрация», и профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации КЛПУ «\_\_\_\_\_» профсоюза работников здравоохранения Украины, представляющий интересы трудового коллектива в лице председателя профсоюзного комитета \_\_\_\_\_

Ф.И.О.

действующий на основании Устава и постановления профсоюзного комитета №\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_20\_\_ г., с другой стороны, именуемой в дальнейшем «Профком», в целях регулирования трудовых отношений и социально-экономических интересов работников и Администрации, заключили настоящий договор о нижеследующем:

## 1. Общие положения.

1.1. Условия настоящего коллективного договора являются обязательными для всех работников и распространяются как на руководителя учреждения, так и на каждого члена трудового коллектива.

1.2. Условия настоящего договора, ухудшающие по сравнению с действующим законодательством Украины положение работников, являются недействительными.

1.3. С условиями коллективного договора Администрация обязана ознакомить под подпись всех работников в учреждении, а также вновь принятых на работу работников.

1.4. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания представителями сторон и действует до принятия нового коллективного договора (*или указать иной период действия коллективного договора*).

1.5. Коллективный договор сохраняет силу в случае изменения состава, структуры и наименования учреждения, а в случае его реорганизации, он может быть пересмотрен по соглашению сторон.

## 2. Организация производства, труда, обеспечение продуктивной занятости.

2.1. Ни один трудовой договор, заключаемый Администрацией учреждения с работниками, не может противоречить данному коллективному договору таким образом, чтобы по сравнению с последним права и интересы работника в трудовом договоре были ущемлены. При возникновении такого противоречия, соответствующие положения трудового договора признаются недействительными.

2.2. Администрация обязана ознакомить каждого работника с его функциональными обязанностями и должностной инструкцией под подпись.

В функциональных обязанностях может быть предусмотрено выполнение одним из работников обязанностей другого работника в случаях временного отсутствия последнего в связи с болезнью, отпуском или по другим уважительным причинам с учетом профессиональной подготовки и квалификации работника.

2.3. Администрация обязана письменно информировать Профком не позднее, чем за три месяца, о решении по изменению структуры управления, организации производства и труда, реорганизации, других причинах, которые могут привести к сокращению численности или штата работников, с указанием причин, сроков, специальностей и квалификации работников, подлежащих высвобождению. На момент такого уведомления, Администрация обязана иметь новое утвержденное штатное расписание учреждения.

2.4. Об увольнении в связи с изменениями в организации производства и труда, в том числе ликвидации, реорганизации или перепрофилировании учреждения, сокращении численности или штата работников, Администрация обязана письменно уведомить работника не позднее, чем за два месяца до установленной даты увольнения; одновременно с данным уведомлением работнику предлагается перевод на другую работу в пределах учреждения. Администрация обязана иметь письменное подтверждение отказа работника от предложенного ему перевода.

2.5. Об изменении существенных условий труда (систем и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, совмещении профессий и должностей, изменении наименования должности и других), которые произойдут в связи с изменениями в организации производства и труда Администрация обязана письменно поставить работника в известность не позднее, чем за два месяца.

2.6. В учреждении разрешается совместная работа лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому лишь при занятии врачебных должностей и должностей среднего и младшего медицинского персонала.

### **3. Обеспечение равных прав возможностей женщин и мужчин.**

3.1. Администрация обязуется возложить на одного из работников (на общественных началах) обязанности уполномоченного по гендерным вопросам – советника руководителя.

*(Гендерное равенство – это равный правовой статус женщин и мужчин и равные возможности для его реализации, что позволяет лицам обоих полов брать равное участие в сферах жизнедеятельности общества.)*

3.2. Администрация обязуется осуществлять комплектование кадрами и продвижение работников по работе с соблюдением принципа предоставления преимущества лицу того пола, в отношении которого есть дисбаланс.

### **4. Нормирование и оплата труда.**

4.1. Администрация обязуется:

4.1.1. Оплату труда осуществлять на основании законов и других нормативно-правовых актов Украины, генерального, регионального и отраслевого соглашений, данного коллективного договора с соблюдением гарантий, установленных действующим законодательством.

4.1.2. Своевременно информировать работников больницы о штатном расписании и должностных окладах, установленных на основании Единой тарифной сетки и Условий оплаты труда работников учреждений здравоохранения, которые утверждены приказами Министерства труда и социальной политики Украины и Министерства здравоохранения Украины. Наименования должностей работников в штатном расписании должны соответствовать наименованиям должностей согласно Классификатору профессий ДК 003-2010 и приложению 1 к данному Коллективному договору.

4.1.3. Минимальная заработная плата работающих в больнице не может быть ниже размеров, установленных действующим законодательством.

4.1.4. В соответствии со ст. 15 Закона Украины "Об оплате труда" согласовывать с Профкомом конкретные размеры тарифных ставок (окладов), доплат, надбавок, премий при внесении изменений в нормативные акты в этой сфере.

4.1.5. Ввести в состав тарификационной комиссии председателя профсоюзного комитета.

4.1.6. Не принимать в одностороннем порядке решений по вопросам оплаты труда, которые ухудшают условия оплаты труда работников.

4.1.7. Ежегодно сообщать работникам о размере заработной платы, установленной им по итогам тарификации.

4.1.8. В соответствии со статьями 23, 24 Закона Украины "Об оплате труда" выплачивать заработную плату в денежных знаках Украины дважды в месяц с интервалом не более 16 календарных дней:

- аванс \_\_\_ числа каждого месяца;

- окончательный расчет \_\_\_\_\_ числа каждого месяца, но не позже, чем 7-го числа соответствующего месяца. В случае, если день выплаты заработной платы совпадает с выходным днем – выплачивать её перед этим днем.

При этом, сумма заработной платы, которая выплачивается за первую половину месяца (аванс), не должна быть ниже 40% месячной тарифной ставки (должностного оклада) работника и не может быть ниже оплаты за фактически отработанное время из расчета тарифной ставки (должностного оклада) работника..

4.1.9. В учреждении устанавливается \_\_\_\_\_ (почасовая, сдельная, почасовая-премиальная, сдельно-премиальная) система оплаты труда. Для работников, которые работают в хозрасчетных отделениях государственных и коммунальных учреждений здравоохранения, Администрация обязана обеспечить условия труда на уровне не ниже, чем установленные для таких же категорий работников, оплата труда которых осуществляется за счет бюджетных средств.

4.1.10. В случае нарушения установленных сроков выплаты заработной платы компенсировать потерю части дохода в соответствии со ст. 34 Закона Украины "Об оплате труда" и постановлением Кабинета Министров Украины "О компенсации гражданам потери части доходов в связи с нарушением сроков их выплаты" № 159 от 21.02.2001г. с изменениями и дополнениями к нему.

4.1.11. Индексировать заработную плату работникам в соответствии с действующим законодательством (постановление Кабинета Министров Украины "Об индексации денежных доходов населения" № 1078 от 17.07.2003г. с изменениями и дополнениями к нему).

4.1.12. Заработную плату за период отпуска выплачивать не позднее, чем за три дня до наступления отпуска; в случае задержки выплаты заработной платы, работник вправе перенести ежегодный или дополнительный социальный отпуск работникам, имеющим детей, на другой период (пункты 6.16, 6.17 и 6.19 данного Коллективного договора).

4.1.13. При каждой выплате заработной платы в письменном виде сообщать работнику об общей сумме заработной платы с расшифровкой по видам выплат, размерам и основаниям удержания, сумме, облагаемой налогом и сборами, а также сумму, которая подлежит выплате (ст. 30 Закона Украины "Об оплате труда"). Сведения об оплате труда сотрудников предоставлять другим органам или лицам только в случаях, предусмотренных законодательством.

4.1.14. О новых или изменении действующих условий оплаты труда работника в сторону ухудшения, сообщать ему под расписку не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 29 Закона Украины "Об оплате труда", ст. 103 КЗоТ Украины).

4.1.15. При принятии и введении в действие решений правительства о пересмотре заработной платы в сторону увеличения, гарантировать работникам ее выплату в увеличенных размерах.

4.1.16. Обеспечить доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников в связи с их отпуском (в том числе и отпуском без сохранения заработной платы), болезнью, учебной и др.

4.1.17. Выплачивать средний заработок за период, когда в соответствии с Законом Украины "Об охране труда" работник отказывается от работы из-за производственной ситуации, опасной для его здоровья до устранения опасных производственных факторов.

4.1.18. Предоставлять в пределах фонда оплаты труда, по согласованию с профсоюзным комитетом, материальную помощь работникам учреждения, в том числе на оздоровление в сумме не более одного должностного оклада в году. Выплачивать премии согласно Положения о премировании (по случаю профессионального праздника – Дня медицинского работника и по итогам работы за месяц, квартал, год, в других случаях, и индивидуально, за высокие достижения в труде (Приложение № 2).

4.1.19. При увеличении должностных окладов работников в соответствии с постановлениями Кабинета Министров Украины и соответствующими приказами Министерства здравоохранения Украины и Министерства труда и социальной политики Украины, - применять корректирующие коэффициенты для расчета заработной платы за период отпуска в соответствии с пунктом 10 постановления Кабинета Министров Украины № 100 от 08.02.1995г.

4.1.20. Выплачивать работникам, которые увольняются, выходное пособие в следующих размерах и случаях:

а) в размере не менее одного среднего месячного заработка при прекращении трудового договора:

- по пункту 6 статьи 36 КЗоТ Украины – в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с учреждением, а также в связи с отказом от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;
- по пункту 1 статьи 40 КЗоТ Украины – в связи с изменениями в организации производства и труда, в том числе реорганизацией (выделением или разделением) или перепрофилированием учреждения, сокращением численности или штата работников;
- по пункту 2 статьи 40 КЗоТ Украины – в связи с обнаруженным несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья, которые препятствуют продолжению данной работы;
- по пункту 6 статьи 40 КЗоТ Украины – в связи с восстановлением на работе работника, который ранее выполнял данную работу;
- по пункту 1 статьи 36 (по соглашению сторон) и по статье 38 или 39 КЗоТ Украины (по собственному желанию), если увольнение произошло до окончания срока уведомления об увольнении работника по пункту 1 статьи 40 КЗоТ Украины (по сокращению).

б) в размере не менее трехкратного среднего месячного заработка (или \_\_\_\_\_указать больший размер) - в результате нарушения собственником или уполномоченным им органом законодательства о труде, коллективного или трудового договора и увольнении в связи с этим по собственному желанию работника по статье 38 или 39 КЗоТ Украины.

4.1.21. При прекращении трудового договора с работником, произвести ему все выплаты и выдать трудовую книжку в день увольнения.

4.1.22. Предоставлять возможность работникам по их просьбе работать неполный рабочий день (неделю) или в виде сочетания неполного рабочего дня и неполной рабочей недели с оплатой труда за фактически отработанное время, согласно действующему законодательству (статья 56 КЗоТ Украины).

4.1.23. Лишать работников, которые имеют дисциплинарное взыскание (выговор) материального поощрения на период его действия. Если работник не допустил нового нарушения

трудовой дисциплины и проявил себя как добросовестный работник, отменять взыскание до окончания года со дня его вынесения.

4.1.24. Установить, что должностные оклады работников больницы повышаются:

4.1.24.1. Главному врачу - при наличии квалификационной категории по специальности "Организация и управление охраной здоровья", главной медицинской сестре - при наличии квалификационной категории по любой специальности; другим категориям медицинских работников должностные оклады устанавливаются с учетом наличия квалификационной категории при условии их работы по той же специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

4.1.24.2. Главному врачу и его заместителям (кроме заместителя по поликлинической работе) – при наличии поликлиники на 15 процентов.

4.1.24.3. Заведующим структурными подразделениями на 10-25 процентов в зависимости от количества врачебных должностей:

- на 10 процентов – при количестве врачебных должностей до 3 единиц (включительно);
- на 20 процентов – от 3 до 6 единиц (включительно);
- на 25 процентов – свыше 6 единиц (Приложение 3).

4.1.24.4. Старшим медицинским сестрам, фельдшерам на 10 процентов (Приложение 3).

4.1.24.5. Врачам-хирургам, врачам-анестезиологам за осуществление оперативных вмешательств в зависимости от объема, сложности и характера их труда при работе:

- в поликлинике – до 15 процентов;
- в дневном стационаре – до 25 процентов;
- в стационаре – до 40 процентов.

4.1.24.6. Врачам (провизорам) всех специальностей, которые по окончании медицинских (фармацевтических) институтов (университетов, академий), получили диплом с отличием – на 5 процентов в течение 5 лет.

4.1.24.7. Работникам структурных подразделений за работу во вредных и тяжелых условиях труда – на 15, 25 и 30 процентов. (Приложение 4).

4.1.24.8. Машинистам по стирке и ремонту спецодежды – на 20 процентов.

4.1.25. Устанавливать работникам доплаты в размере до 50 процентов к должностному окладу: за совмещение профессий (должностей); за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников и расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Конкретный размер этих доплат устанавливается главным врачом больницы по предоставлению руководителя структурного подразделения и по согласованию с профсоюзным комитетом в зависимости от квалификации работника, сложности и объема выполняемых работ и при условии выполнения работниками работы меньшей численностью, чем установлено нормативами. (Приложения 5 и 6)

4.1.26. Устанавливать всем категориям работников больницы доплаты за работу в ночное время в размере 35 % к должностному окладу. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Работникам, которые работают ночью и занятые предоставлением скорой и неотложной медицинской помощи, и тем, кто работает в отделениях (палатах) анестезиологии и интенсивной терапии, для новорожденных детей, в родильных (акушерских) отделениях – доплаты установить в размере 50 процентов. (Приложения 7 и 8).

4.1.27. Доплачивать работникам, которые имеют научную степень: доктора наук – 25 процентов к должностному окладу; кандидата наук – 15 процентов к должностному окладу. Указанные доплаты устанавливать при условии, что деятельность работников по профилю совпадает с имеющейся научной степенью.

4.1.28. Работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда по результатам аттестации рабочих мест установить доплаты в размере до 12 процентов (Приложение 9).

4.1.29. Работникам, которые используют дезинфицирующие средства, а также тем, кто занят уборкой туалетов, осуществлять доплаты в размере 10 процентов (Приложение 10).

4.1.30. Водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день доплачивать 25 процентов месячной тарифной ставки соответственно отработанному времени.

4.1.31. Установить следующие надбавки работникам (для перечисленных в подпункте «а» – в пределах фонда оплаты труда):

а) за высокие достижения в труде, выполнение особо важной работы, сложность, напряженность труда – в размере до 50 процентов должностного оклада. Конкретный размер этих надбавок для работника устанавливается главным врачом больницы по предоставлению руководителя структурного подразделения и по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах фонда оплаты труда (Приложение 11);

б) водителям легковых автомобилей за классность и фактически отработанное время в следующих размерах: водителям II класса – 10 процентов; водителям I класса – 25 процентов;

в) за продолжительность непрерывного стажа работы: работникам терапевтических и педиатрических участков поликлиники, работникам отделения неотложной медицинской помощи (или другим категориям) (Приложение 12);

г) за почетные звания Украины, СССР, Союзных республик СССР в следующих размерах: за звание “заслуженный” - на 20 процентов; “народный” - на 40 процентов. При наличии двух или более званий надбавка устанавливается за одно (более высокое) звание как по основной работе, так и по совместительству.

4.2. Профком обязуется:

4.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением в учреждении законодательства об оплате труда, в т.ч. за своевременностью выплаты заработной платы работникам согласно приказов и утвержденного табеля учета рабочего времени работников.

4.2.2. Оказывать работникам консультативную помощь по вопросам оплаты труда.

4.2.3. Представлять по поручению работника – члена профсоюза работников здравоохранения Украины его интересы при рассмотрении споров по вопросам оплаты труда в комиссиях по трудовым спорам, в суде.

4.2.4. Сообщать о фактах нарушения законодательства об оплате труда в государственную инспекцию труда и прокуратуру.

4.2.5. Осуществлять контроль за проведением индексации денежных доходов, и компенсации потери части зарплаты в связи с нарушением сроков ее выплаты.

4.2.6. Осуществлять контроль за тарификацией заработной платы работников и за начислением им заработной платы и отпускных.

4.2.7. Принимать участие в работе тарификационной комиссии.

## **5. Установление гарантий, компенсаций и льгот.**

5.1. Администрация обязана своевременно предоставлять работникам гарантии, компенсации и льготы, предусмотренные законодательством Украины.

5.2. Администрация обязана оплачивать работу работников в праздничные и нерабочие дни в двойном размере или, по желанию работника, предоставлять другой день отдыха (ст.107 КЗоТ Украины).

5.3. Администрация обязана своевременно компенсировать работникам затраты, связанные с направлением на курсы повышения квалификации (специализации), а также в случаях, направления их в командировку в порядке, предусмотренном законодательством.

5.4. По заявкам родителей первоклассников 1 сентября Администрация может предоставлять им день отдыха с последующей отработкой часов.

5.5. Стороны настоящего договора при необходимости и возможности оказывают содействие в обследовании, госпитализации и лечении работников учреждения.

5.6. Работник, с которым расторгнут трудовой договор по основаниям, предусмотренных пунктом 1 статьи 40 Кодекса законов о труде Украины, в течение одного года имеет преимущественное право на заключение трудового договора в случае повторного принятия на работу, если Администрация проводит принятие на работу работников аналогичной квалификации. О принятии на работу работников аналогичной квалификации, Администрация обязана своевременно направить письменное сообщение бывшему работнику по последнему известному месту его проживания; в случае неявки работника в течение трех суток (*или указать другой разумный срок*) для повторного заключения трудового договора, Администрация имеет право принимать на работу других работников.

Преимущественное право на заключение трудового договора в случае повторного принятия на работу предоставляется лицам, указанным в статье 42 Кодекса законов о труде Украины, и в иных случаях \_\_\_\_\_.

Возобновление социально-бытовых льгот, которые имели работники до высвобождения, происходит путем \_\_\_\_\_.

## **6. Режим работы, продолжительность рабочего времени и отдыха.**

6.1. Продолжительность рабочей недели работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В стационарных отделениях устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя и обеспечивается круглосуточное дежурство (за исключением «дневных» стационаров).

6.2. Для работников административно-хозяйственной части (администрация, бухгалтерия, гараж, пищеблок, прачечная, прочий персонал) устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

6.3. По результатам аттестации рабочих мест и с учетом Перечня производств, профессий и должностей с вредными и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочей недели (утвержден постановлением Кабинета Министров Украины № 163 от 21.02.2001 г.), работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели (Приложение 13).

Другим категориям работников продолжительность рабочей недели определяется согласно Приложению 14 к коллективному договору.

6.4. Продолжительность времени работы работников, работающих по 6-ти дневной рабочей неделе, накануне выходного дня не может превышать 5-ти часов (часть 2 статьи 53 КЗоТ Украины); исключения из этого правила могут иметь место в случаях введения суммированного учета рабочего времени.

6.5. Продолжительность времени ежедневной работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы, перерыв для отдыха и приема пищи, определяется графиками сменности, которые утверждаются руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом и с учетом рассчитанной продолжительности рабочего времени на месяц. (Время, затраченное на переодевание перед началом и после окончания рабочей смены, не входит в учет рабочего времени.)

В соответствии со ст. 61 Кодекса законов о труде Украины в учреждении на работах, связанных с оказанием медицинской помощи населению, используется месячный учет рабочего времени (*или указать иной способ учета рабочего времени*).

Продолжительность работы (смены) для медицинского персонала, переведенного на месячный учет рабочего времени, не должна превышать 12 часов подряд, включая работу в

ночное время. Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается. Графики сменности доводятся до сведения работника Администрацией не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

С согласия работника и Профкома, в исключительных случаях, Администрация вправе устанавливать продолжительность рабочей смены до 24 часов (кроме водителей санитарного автотранспорта). При этом Администрация обязана обеспечить гарантии, установленные трудовым законодательством в отношении рабочего времени и времени отдыха.

6.6. Минимальная продолжительность ежедневного отдыха вместе с временем обеденного перерыва должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену).

6.7. Перерывы для отдыха и питания устанавливаются через 4 часа после начала работы и не могут быть менее 30 минут.

На тех работах, где по условиям её выполнения перерыв для отдыха и питания установить невозможно, работнику разрешается принимать пищу на протяжении рабочего времени 15-20 минут. Администрация обязана обеспечить работников местом для приема пищи в рабочее время. Перечень таких работников определен Приложением 15 к коллективному договору.

6.8. График предоставления ежегодных отпусков утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, исходя из необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников до \_\_\_\_\_ (указать дату текущего года).

6.9. Ежегодные отпуска работников состоят из суммы следующих отпусков:

- ежегодного основного отпуска - 24 календарных дня;  
( для работников в возрасте до 18 лет - 31 календарный день,  
для инвалидов I – II группы - 30 календарных дней;  
для инвалидов III группы - 26 календарных дней);
- дополнительного отпуска за вредные и тяжелые условия труда ( по результатам аттестации рабочих мест) продолжительностью: \_\_\_\_\_

перечислить категории работников

---

и указать продолжительность их дополнительного ежегодного отпуска за вредные и тяжелые условия труда

- дополнительного отпуска за работу в условиях с повышенной нервно-эмоциональной, интеллектуальной нагрузкой или условиями повышенного риска для здоровья (Приложение 16);
- дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день продолжительностью 7 календарных дней (Приложение 17);
- 3-х дневного дополнительного отпуска за непрерывный стаж работы на нижеперечисленных должностях свыше трёх лет\*:
  - врачам участковых больниц,
  - главному врачу и врачам амбулатории, расположенных в сельской местности,
  - участковым врачам-терапевтам, врачам-педиатрам, участковым медсестрам территориальных участков поликлиники (поликлинических подразделений)
  - участковым медицинским сестрам амбулатории,
  - врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам общей практики - семейной медицины,
  - заведующим терапевтических и педиатрических отделений поликлиники,
  - руководителю амбулатории и отделений семейной медицины,

- врачам (старшим врачам) и среднему медицинскому персоналу выездных бригад станций и отделений скорой и неотложной медицинской помощи, станций санитарной авиации и отделений плановой и экстренной консультативной помощи

*\* - Примечания:*

*1. При этом сохраняются права других категорий медицинских работников на дополнительный оплачиваемый отпуск в пределах существующих норм.*

*2. Сельская местность - территории, которые находятся за пределами городов и являются преимущественно зонами сельскохозяйственного производства и сельской застройки (абз.5 ч. 1 ст. 1 Закона Украины "О сельскохозяйственной селскохозяйственной деятельности" от 17.06.2004г.)*

6.10. Работники обязуются подавать администрации заявления о предоставлении им ежегодного отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала; в то же время, несоблюдение данного условия работником не может быть препятствием для предоставления ему ежегодного отпуска.

6.11. Работники, желающие перенести свой ежегодный отпуск на следующий год, обязаны письменно уведомить об этом Администрацию до утверждения сметы расходов учреждения на соответствующий год; при наличии уважительной причины несоблюдение данного правила работником не является препятствием для предоставления ему ежегодного отпуска.

6.12. Работники имеют право на ежегодные отпуска за отработанные рабочие года (или пропорционально части отработанного рабочего года). Право на неиспользованные ежегодные отпуска не утрачивается со временем.

6.13. По желанию работника часть ежегодного отпуска может заменяться денежной компенсацией, но продолжительность предоставленного работнику ежегодного основного и дополнительных отпусков не должна быть меньше 24 календарных дней.

6.14. Запрещается не предоставление ежегодных отпусков полной продолжительности в течение двух лет подряд, а также не предоставление их в течение рабочего года работникам, имеющим право на ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными и тяжелыми условиями или с особым характером труда.

6.15. Дополнительные отпуска в связи с учебой, отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемые работнику в обязательном порядке, и социальные отпуска предоставляются по желанию работника согласно действующему законодательству Украины.

6.16. Дополнительный оплачиваемый социальный отпуск продолжительностью 10 календарных дней без учета праздничных и нерабочих дней (см. статью 73 КЗоТ), при наличии всех необходимых документов, подтверждающих один из статусов, предоставляется:

- матери, работающей и имеющей двух и более детей в возрасте до 15 лет;
- матери, работающей и имеющей ребенка-инвалида\*;
- женщине, которая усыновила ребенка\*;
- одинокой матери, имеющей ребенка\*;
- отцу, воспитывающему ребенка\* без матери;
- отцу ребенка\*, при длительном (4 месяца и более) пребывании матери в лечебном заведении;
- опекуну ребенка до достижения ребенком 14 лет;
- одному из приемных родителей;
- попечителю ребенка\*

---

\*- до 18 лет или до достижения совершеннолетия.

6.17. Дополнительный оплачиваемый социальный отпуск продолжительностью 17 календарных дней (без учета праздничных и нерабочих дней), при наличии всех необходимых документов, подтверждающих один из статусов предоставляется:

- матери, имеющей двух и более детей-инвалидов\*;
- женщине, имеющей двух и более усыновленных детей\*;
- женщине, имеющей 1 ребенка усыновленного, а второго - ребенка-инвалида\*;
- матери, имеющей двух детей в возрасте до 15 лет и третьего: усыновленного ребенка,\* или ребенка-инвалида,\* или ребенка, находящегося под опекой, или ребенка, в отношении которого она является попечителем;
- женщине, имеющей одного ребенка-инвалида\* (или усыновленного ребенка)\*, а второго – ребенка, находящегося под опекой, или ребенка, в отношении которого она является попечителем;
- отцу, воспитывающему двоих детей\* без матери (или в случае длительного пребывания матери детей в лечебном заведении);
- отцу, воспитывающему ребенка\* без матери или в случае длительного пребывания матери детей\* в лечебном заведении (4 месяца и более) и опекающего другого ребенка;
- женщине или мужчине, опекающим двух детей (или которые установили попечительство в отношении двоих детей\*)
- одному из приемных родителей; двух детей\*.

---

\* - до 18 лет или до достижения совершеннолетия.

6.18. Под «необходимыми документами», предусмотренными в пунктах 6.16 и 6.17 данного коллективного договора, следует понимать предоставление работником, наряду с заявлением о предоставлении дополнительного социального отпуска копии свидетельства о рождении ребенка, а в ряде случаев и копии документов, подтверждающих установление опеки или попечительства над ребенком, а также копии документов, подтверждающих статус одинокой матери. (К одиноким матерям приравниваются и вдовы, имеющие детей; в этом случае необходимо к заявлению о предоставлении дополнительного социального отпуска приложить и копию свидетельства о смерти супруга.)

6.19. Распространить право на дополнительный социальный отпуск и на мать, воспитывающую ребенка до 18 лет (до достижения совершеннолетия) без отца, продолжительностью 10 календарных дней, а при наличии 2-х и более детей – 17 календарных дней. Для предоставления данного отпуска работнику необходимо подать заявление с просьбой о предоставлении данного отпуска, приложив к нему копию свидетельства о рождении ребенка, копию свидетельства о расторжении брака, справку с места проживания (регистрации) подтверждающую не проживание отца ребенка по адресу проживания (регистрации) ребенка.

6.20. Работнику, который усыновил ребенка старше трех лет из числа детей-сирот или детей, лишенных родительского попечения, предоставляется одноразовый оплачиваемый отпуск в связи с усыновлением ребенка продолжительностью 56 календарных дней (70 календарных дней - при усыновлении двух и более детей) без учета праздничных и нерабочих дней (статья 73 КЗоТ Украины) после вступления в законную силу решения об усыновлении ребенка (если усыновителями являются супруги - одному из них на их усмотрение).

Работник, который усыновил ребенка, имеет право на отпуск в связи с усыновлением ребенка при условии, если заявление о предоставлении отпуска поступило не позднее трех месяцев со дня вступления в законную силу решения об усыновлении ребенка.

6.21. Работникам, пострадавшим в результате Чернобыльской катастрофы и отнесенным к 1 или 2 категории – предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней.

6.22. Администрация обязана по заявлениям работников, работающим по совместительству или по другой работе предоставлять им отпуск без сохранения заработной платы (если есть возможность, то тогда указать - с сохранением заработной платы) на период прохождения

курсов повышения квалификации (специализации) по основному месту работы, включая время, необходимое для проезда к месту прохождения курсов и обратно.

Такое же право на данный отпуск предоставляется и работникам, работающим по основному месту работы на период прохождения ими курсов повышения квалификации (специализации) по месту работы по совместительству.

*Примечание. «Другой работой» является та работа, которая выполняется в том случае, когда на основной работе работник работает неполный рабочий день и в соответствии с этим получает неполный оклад (ставку), если оплата его труда по основной и другой работе не превышает полного оклада (ставки) по основному месту работы.*

6.23. Дополнительный день отдыха предоставляется работнику в случае сдачи крови и ее компонентов.

Основанием для предоставления этих льгот являются соответствующие справки, выданные донору по месту сдачи крови.

Этот день может быть использован в течении года со дня сдачи крови или ее компонентов.

6.24. По семейным обстоятельствам и по другим причинам работнику может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы на срок, обусловленный соглашением между работником и Администрацией, но не больше 15 календарных дней в рабочем году.

6.25. Отпуск без сохранения заработной платы для ухода за ребенком в возрасте до 14 лет на период объявления карантина на соответствующей территории в обязательном порядке предоставляется по заявлению: матери или отца ребенка, или бабы, или деда, или другого родственника, который фактически присматривает за ребенком, или лица, которое усыновило или взяло под опеку ребенка, или одного из приемных родителей.

## **7. Условия работы и охрана труда.**

7.1. С целью создания здоровых и безопасных условий труда на предприятии Администрация обязуется:

7.1.1. Разработать, по согласованию с профсоюзной стороной, и обеспечить выполнение комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов безопасности, гигиены труда и производственной среды, повышению существующего уровня охраны труда, предотвращению случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний и аварий (Приложение 18).

На реализацию комплексных мероприятий выделить \_\_\_\_\_ тысяч гривень.

7.1.2. Выполнить мероприятия по подготовке помещений структурных подразделений учреждения к работе в осенне-зимний период в срок до 15 октября.

Обеспечить на протяжении этого периода устойчивый температурный режим в производственных помещениях согласно установленным нормам.

7.1.3. При заключении трудового договора проинформировать под расписку работника об условиях труда, наличии на рабочем месте опасных и вредных производственных факторов, возможных последствиях их влияния на здоровье, а также о его правах на льготы и компенсации за работу в таких условиях.

7.1.4. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда \_\_\_\_\_ указать месяц и год \_\_\_\_, согласно разработанному с участием профсоюзной стороны графику, и по ее результатам принимать меры относительно улучшения условий труда, медицинского обслуживания, оздоровления работников и предоставления им соответствующих льгот и компенсаций.

7.1.5. Согласовывать с первичной профсоюзной организацией графики проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

7.1.6. Для организации и проведения аттестации рабочих мест по условиям труда определять проектные, научно-исследовательские организации для научно-технической оценки

условий труда и участия в разработке мер по устранению опасных производственных факторов и согласовывать их с первичной профсоюзной организацией.

7.1.7. Для организации и проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в состав аттестационной комиссии включать кандидатуру(ы) от первичной профсоюзной организации, (также в данные комиссии могут входить и кандидатуры от вышестоящих профсоюзных организаций).

7.1.8. При нарушении сроков проведения аттестации рабочих мест по условиям труда за счёт собственных средств:

- добиться зачёта в льготный стаж работнику пропущенного периода времени (юридическое сопровождение в судах юристами предприятия, при необходимости наём и оплата юриста, а также иные виды расходов);

- производить выплату средней заработной платы работнику при его участии в судебном заседании (за день фактического участия);

- производить компенсационные выплаты работнику полной стоимости проезда в городском транспорте;

- производить компенсационные выплаты полной стоимости проживания, питания, проезда работнику при его поездке в другой город для участия в судебном заседании, (при расположении суда в ином населенном пункте).

7.1.9. Проводить периодически, согласно нормативным актам, экспертизу технического состояния оснащения, машин, механизмов, сооружений, зданий, касающуюся их безопасного использования.

7.1.10. Бесплатно обеспечивать работников, которые работают на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты по установленным нормам (Приложение 19).

7.1.11. Обеспечить за счет средств предприятия своевременную замену или ремонт спецодежды и спецобуви, которые стали непригодными до истечения установленного срока их носки по не зависящим от работника причинам.

7.1.12. При поступлении спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты, моющих и обеззараживающих средств, применяемых работниками, приём данных видов товара в учреждении осуществляется комиссией в состав которой входит представитель(ли) первичной профсоюзной организации, (также в данную комиссию могут входить и кандидатуры от вышестоящих профсоюзных организаций).

7.1.13. Компенсировать на протяжении \_\_\_\_ дней затраты работника, подтвержденные документально (кассовый или товарный чеки), на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, если вследствие несвоевременного обеспечения работодателем работник был вынужден приобрести их за собственные средства.

7.1.14. Обеспечивать за счет средств учреждения стирку, химчистку, обеззараживание, восстановление и ремонт спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, содержание бытовых помещений в соответствии с санитарными нормами и правилами гигиены.

7.1.15. Обеспечивать бесплатно работников, которые работают на работах с вредными условиями труда, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами (Приложение 20).

7.1.16. Работникам, которые работают на работах, связанных с загрязнением, выдавать бесплатно по установленным нормам мыло. На работах, где возможно влияние на кожу вредно действующих веществ, выдавать бесплатно по установленным нормам смывающие и обеззараживающие средства (Приложение 21).

7.1.17. За счет средств учреждения осуществлять проведение предварительного (при поступлении на работу) и периодических (на протяжении трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями

труда или таких, где есть потребность в профессиональном отборе, а также ежегодных медицинских осмотров лиц возрастом до 21 года.

Обеспечить выполнение рекомендаций и выводов медицинской комиссии по результатам осмотров работников.

7.1.18. Возмещать затраченные работниками средства за пройденный предварительный медицинский осмотр при поступлении на работу.

За время прохождения периодического медицинского осмотра за работниками сохраняется средний заработок.

Не допускать к работе работников, которые без уважительных причин уклоняются от прохождения обязательного медицинского осмотра.

7.1.19. Организовывать за счет средств учреждения по просьбе работника или по своей инициативе внеочередные медицинские осмотры, если работник считает, что ухудшение состояния его здоровья связано с условиями труда.

7.1.20. Работников, которые требуют по состоянию здоровья предоставления более легкой работы, переводить, по их согласию, временно или без ограничения срока на другую работу в соответствии с медицинским заключением.

Оплату труда в таких случаях проводить согласно действующему законодательству.

7.1.21. Ежеквартально проводить анализ заболеваемости с временной утратой трудоспособности и принимать меры к устранению причин заболеваний.

7.1.22. Обеспечить диспансерным врачебным наблюдением работников с хроническими заболеваниями, которые продолжительно и часто болеют, инвалидов и ветеранов труда.

7.1.23. Создать комиссию по вопросам охраны труда учреждения в равном количестве лиц от работодателя и трудового коллектива. Оказывать содействие ее работе согласно Положению о ней.

7.1.24. Проводить совместно с профсоюзной стороной своевременное расследование и учет несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на производстве.

Обеспечить безусловное выполнение предложенных комиссией по расследованию несчастных случаев на производстве организационно-технических мероприятий по каждому несчастному случаю.

7.1.25. Проводить ежеквартально с участием представителей профсоюзного комитета анализ причин возникновения несчастных случаев, аварий и профзаболеваний на производстве. В соответствии с выводами разрабатывать мероприятия по снижению и предотвращению травматизма и обеспечивать их выполнение.

7.1.26. Если комиссией по расследованию несчастного случая установлено, что несчастный случай произошел вследствие невыполнения пострадавшим требований нормативных актов об охране труда, размер единовременного пособия может быть уменьшен в порядке, предусмотренном законодательством (Приложение 22)

7.1.27. Создать на предприятии за счет собственных средств рабочие места для трудоустройства инвалидов, получивших увечье на производстве, профзаболевание или другое повреждение здоровья, которое связано с выполнением работниками трудовых обязанностей.

7.1.28. Сохранять среднюю заработную плату за работником на период прекращения работы, если создалась производственная ситуация опасная для его жизни или здоровья, или работников, которые его окружают. Факт наличия такой ситуации подтверждается специалистом по охране труда предприятия с участием представителя профсоюза, а также страхового эксперта Фонда в случае возникновения конфликта - соответствующим государственным органом надзора за охраной труда с участием представителя профсоюза.

7.1.29. Проводить выплату выходного пособия в размере 3-х месячного среднего заработка, в случае расторжения трудового договора по инициативе работника в связи с невыполнением работодателем законодательства об охране труда, условий коллективного договора по этим вопросам.

7.1.30. Отчислять средства на охрану труда учреждения в размере 0,2 % от фонда оплаты труда (или указать другой больший процент от фактического объема реализованной продукции (работ, услуг)).

Использовать средства, по согласованию с профсоюзной стороной, только на выполнение комплексных мероприятий, которые обеспечивают достижение установленных нормативов по охране труда.

7.1.31. В соответствии с действующим законодательством обеспечить осуществление общеобязательного государственного социального страхования работников учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.32. За счет средств учреждения проводить обучение представителей профсоюза и членов комиссии по вопросам охраны труда (общественных инспекторов по вопросам охраны труда), предоставлять им свободное от основной работы время (до 8 часов в месяц) с сохранением заработной платы для привлечения к проверкам состояния условий, безопасности труда и расследования несчастных случаев.

7.1.33. Проводить согласно установленным графикам обучения, инструктаж и проверку один раз в году знаний по охране труда работников, которые заняты на работах с повышенной опасностью или там, где есть потребность в профессиональном отборе.

7.1.34. Проводить ежемесячно дни охраны труда в учреждении с участием представителей профсоюзной стороны.

7.1.35. Не привлекать женщин к тяжелым работам и работам с вредными или опасными условиями труда и в ночные смены, к подъему и перемещению тяжестей, вес которых превышает установленные для них предельные нормы в соответствии с приказами Министерства здравоохранения Украины от 29.12.93г. №256 и от 10.12.93г. №241 (Приложения 23 и 24).

7.1.36. Не привлекать несовершеннолетних (возрастом от 14 до 18 лет) к тяжелым работам и работам с вредными или опасными условиями труда, подъему и перемещению тяжестей, вес которых превышает установленные для них предельные нормы, в соответствии с приказами Министерства здравоохранения Украины от 31.03.94 №46 и от 22.03.96 № 59 (Приложения 25 и 26).

Не привлекать несовершеннолетних к ночным, сверхурочным работам и работам в выходные дни.

7.1.37. Разработать с участием профсоюзной стороны Положение о системе стимулирования представителей профсоюза по вопросам охраны труда в учреждении.

По представлению профсоюзной стороны, комиссии по вопросам охраны труда или руководителя структурного подразделения поощрять общественных инспекторов и членов комиссии по вопросам охраны труда первичной профсоюзной организации, которые отличились в осуществлении мероприятий по повышению безопасности и улучшению условий труда, увеличением размера вознаграждения за общие результаты труда по итогам I – IV кварталов на 10%.

7.1.38. Принимать участие в городских и районных смотр-конкурсах по охране труда.

7.2. Работники предприятия обязуются:

7.2.1. Изучать и выполнять требования нормативных актов об охране труда, правил эксплуатации машин, механизмов, оборудования и других средств производства.

7.2.2. Применять средства индивидуальной защиты в случаях, предусмотренных правилами техники безопасности труда.

7.2.3. Проходить в установленном порядке и сроки предварительный и периодический медицинские осмотры.

7.2.4. Своевременно информировать соответствующее должностное лицо о возникновении опасных и аварийных ситуаций на рабочем месте, участке, в структурном подразделении. Лично принимать посильные меры относительно их предотвращения и устранения.

7.2.5. Заботливо и рационально использовать имущество учреждения, не допускать его повреждения или уничтожения.

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства об охране труда, созданием безопасных и безвредных условий труда, надлежащих производственных и санитарно-бытовых условий, обеспечением работников спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В случае выявления нарушений требовать их устранения.

7.3.2. Представлять интересы работников в решении вопросов охраны труда, в случаях, определенных действующим законодательством, вносить работодателю соответствующие представления.

7.3.3. Информировать работников об их правах и гарантиях в сфере охраны труда, изменениях законодательства по охране труда.

7.3.4. В случае угрозы жизни или здоровью работников требовать от работодателя немедленного прекращения работ на рабочих местах, участках, цехах на время, необходимое для устранения этой угрозы.

7.3.5. Осуществлять контроль за предоставлением льгот и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях, возмещением ущерба, причиненного здоровью работника.

7.3.6. Принимать участие:

7.3.6.1. В разработке программ, положений, нормативно-правовых документов по вопросам охраны труда на предприятии.

7.3.6.2. В организации обучения работников по вопросам охраны труда.

7.3.6.3. В проведении аттестации рабочих мест, а по ее результатам вносить предложения по улучшению условий труда, медицинского обслуживания, оздоровления работников, предоставлению им соответствующих льгот и компенсаций.

7.3.6.4. В расследовании несчастных случаев, профзаболеваний, аварий, составлении актов о несчастном случае на производстве, готовить свои выводы и предложения, представлять интересы пострадавшего в судах.

7.3.6.5. Осуществлять контроль за выделением и эффективным использованием средств на охрану труда, предусмотренных коллективным договором.

## **8. Обеспечение жилищно-бытового, культурного, медицинского обслуживания, организация оздоровления и отдыха работников.**

8.1. В соответствии с пунктом «и» части 1 статьи 77 Основ законодательства Украины о здравоохранении от 19.11.92 г. Администрация и профсоюзный комитет обязуются выносить на рассмотрение горисполкома (райгосадминистрации) вопрос обеспечения жильем медицинских работников на льготных условиях.

8.2. Администрация обязуется содержать 1 ставку доверенного врача и 1 ставку медицинской сестры для обслуживания медицинских работников, регулярно проводить

анализ заболеваемости медработников с временной утратой трудоспособности и устранять причины, вызвавшие ее.

8.3. Администрация обязана организовать бесплатное проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (ежегодных) медицинских осмотров работникам лечебно-профилактических учреждений.

8.4. Администрация обязуется содействовать обследованию медицинских работников, а также направлению работников диспансерных больных (часто и длительно болеющих) на консультации необходимых специалистов.

8.5. Администрация обязана перечислять ежемесячно на расчетный счет Профкома средства в размере 0,3% от фонда оплаты труда на проведение культурно-массовой, физкультурной и оздоровительной работы.

8.6. Профсоюзный комитет принимает участие в работе комиссии социального страхования по временной потере трудоспособности по вопросам организации санаторно-курортного оздоровления работников, оздоровления их детей в детских оздоровительных лагерях (центрах) и загородных здравницах.

8.7. Профсоюзный комитет обязуется организовывать отдых и досуг работников, организовывать спортивные мероприятия, развивать самодеятельное художественное творчество работников, принимать участие в проведении тематических вечеров, приобретении детских новогодних подарков.

8.8. Администрация обязана обеспечить своевременную подготовку документов, необходимых для назначения пенсий работникам.

## **9. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

### **9.1. Полномочия Профкома:**

1) заключает и контролирует выполнение коллективного договора, отчитывается о его выполнении на общих собраниях трудового коллектива, обращается с требованием к соответствующим органам о привлечении к ответственности должностных лиц за невыполнение условий коллективного договора;

2) вместе с Администрацией решает вопрос ввода, пересмотра и изменений норм труда;

3) вместе с Администрацией решает вопрос оплаты труда работников, форм и систем оплаты труда, расценок, тарифных сеток, схем должностных окладов, условий ввода и размеров надбавок, доплат, премий, вознаграждений и других поощрительных, компенсационных выплат;

4) вместе с Администрацией решает вопрос рабочего времени и времени отдыха, согласовывает графики сменности и предоставления ежегодных отпусков, ввода суммированного учета рабочего времени, дает разрешение на проведение сверхурочных работ, работ в выходные дни и праздничные и нерабочие дни;

5) вместе с Администрацией решает вопрос социального развития предприятия, улучшения условий труда, материально-бытового, медицинского обслуживания работников;

6) участвует в решении социально-экономических вопросов, определении и утверждении перечня и порядка предоставления работникам социальных льгот;

7) участвует в разработке правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

8) представляет интересы работников-членов профсоюза работников здравоохранения Украины по их поручению во время рассмотрения индивидуальных трудовых споров, а в коллективном трудовом споре, способствует его решению;

9) принимает решение о требовании к собственнику или уполномоченному им органу о расторжении трудового договора с руководителем учреждения, если он нарушает Закон Украины

"О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", законодательство о труде, уклоняется от участия в переговорах относительно заключения или изменения коллективного договора, не выполняет обязательств по коллективному договору, допускает другие нарушения законодательства о коллективных договорах;

10) дает согласие или отказывает в даче согласия на расторжение трудового договора по инициативе Администрации с работником, который является членом профсоюза работников здравоохранения Украины, в случаях, предусмотренных законом;

11) участвует в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, в работе комиссии по вопросам охраны труда;

12) осуществляет общественный контроль за выполнением Администрацией законодательства о труде и об охране труда, за обеспечением в учреждении безопасных и безвредных условий труда, производственной санитарии, правильным применением установленных условий оплаты труда, требует устранения выявленных недостатков;

13) осуществляет контроль за подготовкой и представлением Администрацией документов, необходимых для назначения пенсий работникам;

14) осуществляет контроль за предоставлением пенсионерам и инвалидам, которые до выхода на пенсию работали в учреждении, права пользования наравне с его работниками имеющимися возможностями относительно медицинского обслуживания, обеспечения жильем, путевками в оздоровительные и профилактические заведения и другими социальными услугами и льготами согласно уставу учреждения и коллективному договору;

15) представляет интересы застрахованных лиц в комиссии по социальному страхованию, проверяет состояние организации медицинского обслуживания работников;

Выборные органы Профкома имеют также другие права, предусмотренные законодательством Украины.

9.2. Профком, а также полномочные его представители имеют право:

1) беспрепятственно посещать и осматривать места работы в учреждении;

2) требовать и получать от Администрации соответствующие документы, сведения и объяснения относительно условий труда, выполнения коллективного договора, соблюдения законодательства о труде и социально-экономических прав работников;

3) непосредственно обращаться в устной или письменной форме к Администрации, должностным лицам по профсоюзным вопросам;

4) размещать собственную информацию в помещениях и на территории учреждения в доступных для работников местах;

5) проверять расчеты по оплате труда и государственному социальному страхованию, использование средств на социальные и культурные мероприятия и жилищное строительство.

9.3. Администрация обязана предоставить Профкому бесплатно необходимое помещение (кабинет №\_\_\_\_) с оборудованием, отоплением, охраной, уборкой.

9.4. Администрация обязана предоставлять Профкому бесплатно средства связи (телефон №\_\_\_\_\_, доступ к сети интернет), а также транспорт (по заявке профкома).

9.5. Администрация обязана по письменному заявлению работников, которые являются членами профессионального союза работников здравоохранения Украины, ежемесячно безвозмездно удерживать из заработной платы и перечислять на счет Профкома членские профсоюзные взносы работников из начисленной заработной платы в день ее выдачи в размере 1 %. Администрация не вправе задерживать перечисления указанных средств.

9.6. Администрация обязана предоставлять членам профсоюзного комитета, не освобожденным от своей работы, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для исполнения общественных обязанностей в интересах коллектива (2 часа в неделю).

На время профсоюзной учебы членам выборных профсоюзных органов администрация обязуется предоставлять до 6 календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска.

9.7. Администрация обязуется предоставлять Профкому право в принятии непосредственного участия в решении вопросов организации труда и заработной платы, путем разрешения этих вопросов совместно или по согласованию с последним.

9.8. Администрация обязана в недельный срок предоставлять на запрос Профкома и вышестоящих организаций профсоюза работников здравоохранения Украины информацию относительно условий и оплаты труда работников, социально-экономического развития учреждения и выполнения коллективных договоров и соглашений.

В случае задержки выплаты заработной платы Администрация обязана по требованию выборных профсоюзных органов предоставить письменное разрешение на получение в банках (казначействе) информации о наличии средств на счетах учреждения или получить такую информацию в банках (казначействе) и предоставить ее профсоюзному органу. В случае отказа Администрации предоставить такую информацию или разрешение на получение информации её действия или бездействие могут быть обжалованы в суд.

## **10. Гарантии работникам – членам профсоюза работников здравоохранения Украины.**

10.1. Администрация не вправе расторгнуть трудовой договор с работником – членом профсоюза работников здравоохранения Украины, без предварительного согласия Профкома по следующим основаниям:

10.1.1. Изменении в организации производства и труда, в том числе реорганизации или перепрофилирования учреждения, сокращения численности или штата работников (по пункту 1 статьи 40 КЗоТ Украины);

10.1.2. Выявления несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе в результате недостаточной квалификации или состояния здоровья, которые препятствуют продолжению данной работы (по пункту 2 статьи 40 КЗоТ Украины);

10.1.3. Систематического невыполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания (по пункту 3 статьи 40 КЗоТ Украины);

10.1.4. Прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин (по пункту 4 статьи 40 КЗоТ Украины);

10.1.5. Неявки на работу в течение более чем четырех месяцев подряд в результате временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании (по пункту 5 статьи 40 КЗоТ Украины);

10.1.6. Появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсичного опьянения (по пункту 7 статьи 40 КЗоТ Украины);

10.1.7. Виновных действий работника, который непосредственно обслуживает денежные, товарные или культурные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны Администрации (по пункту 2 статьи 41 КЗоТ Украины);

10.1.8. Совершения работником, который выполняет воспитательные функции,

аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы (по пункту 3 статьи 41 КЗоТ Украины).

10.2. Порядок рассмотрения представления Администрации о даче согласия на увольнение работника по основаниям, перечисленным в пункте 10.1. Коллективного договора:

10.2.1. Профком рассматривает в пятнадцатидневный срок обоснованное письменное представление Администрации, подписанное только первым руководителем (или другим лицом, наделенным правом расторжения трудовых договоров с работниками) о расторжении трудового договора с работником.

10.2.2. Представление Администрации должно рассматриваться в присутствии работника, в отношении которого оно внесено. Рассмотрение представления в случае отсутствия работника допускается лишь по его письменному заявлению. По желанию работника от его имени может выступать другое лицо, в том числе адвокат. Если работник или его представитель не явился на заседание Профкома не зависимо от причин, рассмотрение заявления откладывается до следующего заседания в пределах 15-ти дневного срока. Лишь в случае повторной неявки работника (его представителя) без уважительных причин представление Администрации может рассматриваться при отсутствии работника. Участие представителя Администрации при рассмотрении данного вопроса не обязательно.

10.2.3. Профком сообщает Администрации о принятом решении в письменной форме в трехдневный срок после его принятия. В случае пропуска этого срока считается, что Профком дал согласие на расторжение трудового договора.

10.2.4. Решение Профкома об отказе в даче согласия на расторжение трудового договора должно быть обоснованным. В случае, если в решении нет обоснования отказа в даче согласия на расторжение трудового договора, Администрация имеет право уволить работника без согласия Профкома.

10.2.5. Администрация имеет право расторгнуть трудовой договор с работником только в течении месяца со дня получения согласия Профкома. Администрация не вправе обращаться в Профком с представлением о даче согласия на расторжение трудового договора с работником раньше чем за один месяц до запланированной даты расторжения трудового договора с работником.

10.3. Правила, изложенные в пункте 10.1. не применяются в следующих случаях:

10.3.1. Неудовлетворительного результата испытания, обусловленного при принятии на работу;

10.3.2. Увольнения с работы по совместительству в связи с принятием на работу другого работника, который не является совместителем, а также в связи с ограничениями на работу по совместительству, предусмотренными законодательством;

10.3.3. Восстановления на работе работника, который ранее выполнял эту работу;

10.3.4. Расторжения трудового договора с работником, который не является членом профсоюза работников здравоохранения Украины;

10.3.5. Увольнения руководителя учреждения (филиала, представительства, отделения и другого обособленного подразделения), его заместителей, главного бухгалтера учреждения, его заместителей.

10.3.6. Увольнения работника, который совершил по месту работы хищение (в том числе мелкое) имущества Администрации, установленное приговором суда, который вступил в законную силу, или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение

административного взыскания или применение мер общественного воздействия.

#### 10.4. Гарантии для работников избранных в состав профсоюзных органов.

Работникам учреждения, избранным в состав выборных профсоюзных органов, гарантируются возможности для осуществления их полномочий.

Изменение условий трудового договора, оплаты труда, привлечения к дисциплинарной ответственности работников, которые являются членами выборных профсоюзных органов, допускается лишь по предварительному согласию выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

Расторжение трудового договора с членом выборного профсоюзного органа учреждения (в том числе структурных подразделений), его руководителей, профсоюзного представителя (там, где не избирается выборный орган профессионального союза), кроме случаев соблюдения порядка, предусмотренного в пункте 10.2 настоящего Коллективного договора допускается ещё и при наличии предварительного согласия выборного органа, членами которого они являются, а также высшего выборного органа Профсоюза (объединения профессиональных союзов).

Расторжение трудовых договоров по инициативе Администрации с работниками, которые избирались в состав профсоюзных органов учреждения, не допускается на протяжении года после окончания срока, на который избирался этот состав (кроме случаев: выявления несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе в связи с состоянием здоровья, которое препятствует продолжению данной работы (пункт 2 статьи 40 КЗоТ Украины), совершения работником действий, за которые законом предусмотрена возможность увольнения с работы (пункты 3, 4, 7 и 8 статьи 40 и статья 41 КЗоТ Украины). Такая гарантия не предоставляется работникам в случае досрочного прекращения полномочий в выборных профсоюзных органах в связи с недобросовестным выполнением своих обязанностей или по собственному желанию, за исключением случаев, если это связано с состоянием здоровья.

Работникам, освобожденным в связи с избранием их в состав выборных профсоюзных органов, после окончания срока их полномочий предоставляется предыдущая работа (должность) или при согласии работника другая равноценная работа (должность).

За работниками, избранными в состав выборных органов профсоюзной организации в учреждении сохраняются социальные льготы и поощрения, установленные для других работников по месту работы в соответствии с законодательством. *(В учреждении за счет его средств этим работникам могут быть предоставлены дополнительные льготы \_\_\_\_\_).*

### 11. Ответственность сторон.

11.1. В случае невыполнения или ненадлежащего выполнения обязанностей, предусмотренных настоящим договором, виновная сторона несет ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством Украины – штраф в размере от 850 до 1700 гривень.

11.2. Споры между сторонами разрешаются в порядке, установленном законодательством Украины.

### 12. Заключительные положения.

12.1. Изменения и дополнения к настоящему договору в течение срока его действия могут вноситься только при взаимном согласии сторон.

12.2. Контроль за выполнением положений настоящего договора осуществляется непосредственно сторонами.

12.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно, не позднее февраля месяца следующего года, отчитываются о его выполнении перед коллективом.

12.4. Настоящий договор составлен в 2-х экземплярах, которые хранятся у каждой из сторон и имеют равную юридическую силу. Все приложения (с 1 по 25) к данному коллективному договору являются неотъемлемой его частью.

### **ДОГОВОР ПОДПИСАЛИ :**

**от Администрации :**

Главный врач

\_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_ г.

**от Профкома:**

Председатель

\_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_ г.

Коллективный договор принят на конференции (собрании) трудового коллектива КЛПУ « \_\_\_\_\_ » « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_ г.

**Перечень  
профессий работников и их профессионально-квалификационная группа**

№	Профессиональное наименование работы	Код классификатора профессий
---	--------------------------------------	------------------------------

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ**

Положение вводится с целью усиления материального поощрения работников в достижении ими высоких показателей в предоставлении качественной медицинской помощи населению, росте производительности труда и качественного выполнения других видов работ, которые обеспечивают эффективную деятельность учреждения.

1. Оценка деятельности и финансовой возможности учреждения.

1.1. Администрация на основе анализа финансовых результатов деятельности, принимает решение о выделении средств на премирование трудового коллектива или конкретного лица по согласованию этого представления с профсоюзным комитетом.

1.2. Оценка деятельности членов трудового коллектива или отдельного работника проводится по результатам экспертной оценки качества предоставления медицинской помощи или выполнения других работ, направленных на обеспечение эффективной деятельности учреждения.

2. Показатели и сроки премирования.

2.1. Премирование осуществляется за счет средств фонда заработной платы работников больницы.

2.2. Премирование может проводиться при наличии средств по итогам работы трудового коллектива за месяц, квартал, полугодие, за год или к праздникам (Международному женскому дню - 8 Марта, Дню медицинского работника и др.) при условии выполнения основных показателей деятельности учреждения и в зависимости от личного вклада каждого работника.

2.3. Премирование может проводиться индивидуально за личный вклад в выполнение какого-либо особо важного задания или срочной работы, а также к знаменательной дате.

2.4. Основными показателями работы являются:

а) в клинических отделениях учреждения, поликлиники:

- улучшение показателей работы;
- отсутствие обоснованных жалоб;
- отсутствие нарушений в деятельности отделения по результатам их проверки контролирующими органами и службами;

б) в финансово-экономических подразделениях:

- ведение планово-финансовой и учетной деятельности в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- своевременное и качественное представление статистико-финансовой отчетности в адрес контролирующих органов.

Для всех категорий работников обязательным является отсутствие нарушений трудовой дисциплины (действующих дисциплинарных взысканий).

3. Размеры премирования.

3.1. Размер премиального фонда определяется Администрацией и доводится до руководителей структурных подразделений, как финансовая сумма, которая распределяется по согласованию с профсоюзным комитетом в зависимости от вклада подразделения (отделения, отдела и т.п.) в общие результаты работы учреждения.

3.2. Размер премии конкретному работнику определяется Администрацией по согласованию с Профкомом и предельными размерами не ограничивается.

3.3. Премированию подлежат также главный врач, председатель и члены профкома по итогам работы учреждения за соответствующий период.

3.4. В случаях индивидуального премирования за выполнение особо важного или срочного задания, или к знаменательной дате, размер премии устанавливается Администрацией, по согласованию с Профкомом.

3.5. Премирование может не осуществляться или размер премирования работника может быть уменьшен по следующим основаниям:

- письменно зафиксированное опоздание на работу или досрочное оставление своего рабочего места;
- ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей;
- несвоевременное выполнение устных распоряжений должностных лиц учреждения;
- другие нарушения трудовой дисциплины.

Приложение 3

**Повышение схемных должностных окладов руководителям  
структурных подразделений из числа врачей  
и специалистов с базовым и неполным высшим медицинским образованием  
(среднего медицинского персонала)**

Структурное подразделение	%	Должность	Кол-во врачебных должностей
Терапевтическое,	25 %	заведующий отделением	9
неврологическое,	10 %	старшая медсестра	
кардиологическое отделение	25 %	заведующий лабораторией	8
Клиническая лаборатория	10 %	старший фельдшер, лаборант	
Отделение патологоанатомии (морг)	10 %	заведующий отделением	3
	10 %	заведующий отделением	
Отделение рентгендиагностики	20 %	заведующий отделением	4
	10 %	старшая медсестра	
Отделение анестезиологии с палатами интенсивной терапии	25 %	заведующий отделением	6
		старшая медсестра	
Хирургическое отделение	10 %	заведующий отделением	5
		старшая медсестра	
другие структурные подразделения	10 %	старшая медсестра	
		старшая операционная медсестра	
		медицинская сестра	

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**структурных подразделений и должностей,**  
**работа в которых дает право на повышение схемных должностных окладов (ставок) в связи**  
**с вредными и тяжелыми условиями труда**

Структурное подразделение	%	Должность	Примечание
Психиатрический кабинет поликлиника	25%	Врач, медсестры, младшие медицинские сестры	
Кабинет инфекционных заболеваний поликлиники, инфекционное отделение больницы	15%	Врачам (не зависимо от наименования), медицинским сестрам, младшим медицинским сестрам, сестрам-хозяйкам регистратору медицинскому отделения	
Кабинет ультразвуковой диагностики поликлиники	15%	Врачу, медсестрам	
Биохимическая лаборатория больницы	15%	Врачам, лаборантам с высшим немедицинским образованием, фельдшерам-лаборантам, лаборантам	аттестация рабочего места
Патологоанатомическое отделение	15%	Врачам, медицинским сестрам, младшим медицинским сестрам, сестрам-хозяйкам	
Отделение анестезиологии, палаты интенсивной терапии	15%	Врачи, средний и младший медицинский персонал независимо от их наименования	
Отделения туберкулёзные	30%	Врачи, средний и младший медицинский персонал независимо от их наименования	

**Перечень профессий работников,  
которым устанавливается доплата до 50 % за совмещение профессий или  
выполнение обязанностей временно отсутствующего работника**

<i>Профессиональное наименование работы (должность) № n/n</i>	<i>Профессиональное наименование работы (должность), которые могут совмещаться</i>
врач 1	врач, специалист с базовым и неполным высшим медицинским образованием (средний медицинский персонал)
2специалист с базовым и неполным высшим медицинским образованием (средний медицинский персонал)	специалист с базовым и неполным высшим медицинским образованием (средний медицинский персонал)
3специалист с базовым и неполным высшим медицинским образованием (средний медицинский персонал)	младший медицинский персонал
4 Младший медицинский персонал	младший медицинский персонал
5 Младший медицинский персонал	лифтер
6 Сестра-хозяйка	младший медицинский персонал

**Перечень профессий работников,  
которым устанавливается доплата до 50 %  
за расширение зоны обслуживания  
или увеличение объема выполняемых работ**

<i>Профессиональное наименование работы (должность) № n/n</i>
1.врачи всех специальностей
2.специалисты с базовым и неполным высшим медицинским образованием (средний медицинский персонал) всех наименований
3.специалисты бухгалтерии
4.хозяйственно-обслуживающий персонал

**Перечень  
работников, которым устанавливается доплата 35 %  
за работу в ночное время (с 22:00 до 06:00)**

Структурное подразделение № n/n	<i>Профессиональное наименование работы (должность)</i>
1.Поликлиника	сторожа
2.Гараж	водители экстренной (неотложной) мед. помощи
3.Онкологическое отделение	медсестра палатная, младшая медсестра палатная
4.Урологическое отделение	медсестра палатная, младшая медсестра палатная
5.Санпропускник	медицинская сестра, младшая мед.сестра
6. Гинекологическое отделение	медсестра палатная, младшая медсестра палатная
7. Хирургическое отделение	медсестра палатная, младшая медсестра палатная
8.Терапевтическое отделение	медсестра палатная, младшая медсестра по уходу за больными
9.Травматологическое отделение	врач-травматолог травм.пункта врач-травматолог-ортопед медсестра палатная медсестра операционная травм.пункта медсестра операционная младшая медсестра палатная младшая медсестра операционной мл.медсестра операционной травм.пункта
10.Отделения стационара	дежурные врачи
11.Кардиологическое отделение	медсестра палатная, младшая медсестра палатная

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**структурных подразделений, за работу в которых в ночное время работникам проводится доплата в размере 50 % часовой тарифной ставки /оклада/**

Структурное подразделение <i>№ n/n</i>	<i>Профессиональное наименование работы (должность)</i>
1. Клинико-диагностическая лаборатория	лаборант экстренной помощи
2. Диагностическое отделение	рентген-лаборант экстренной помощи
3. Родильное отделение	врач акушер-гинеколог экстренной помощи врач акушер-гинеколог врач-неонатолог акушерка медсестра операционная медсестра экстренной помощи медсестра по уходу за новорожденными мл. м/с по уходу за новорожденными младшая медсестра палатная
4. Гинекологическое отделение	врач акушер-гинеколог экстренной помощи медсестра экстренной помощи младшая медсестра экстренной помощи медсестра палаты интенсивной терапии младшая м/с палаты интенсивной терапии
5. Хирургическое отделение	врач-хирург экстренной помощи медсестра операционная экстренной помощи мл. м/с операционная экстренной помощи средн. медперсонал реанимац. и интенсивной терапии мл.медперсонал реанимации и интенсивной терапии
6. Анестезиологическое отделение	врач-анестезиолог медсестра-анестезистка
7. Кардиологическое отделение	врач-кардиолог палаты интенсивной терапии мед.сестра палаты интенсивной терапии мл.медсестра реанимационной терапии

(А также в других отделениях, где оказывается экстренная, неотложная, скорая медицинская помощь: отделение для новорожденных детей, отделение скорой медицинской помощи, приемное отделение и прочие.)

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**структурных подразделений и должностей,**  
**работа в которых даёт право на доплаты в размере 12 % к должностным окладам (ставкам)**  
**в связи с тяжелыми и вредными условиями труда**  
**(по результатам аттестации рабочих мест)**

Структурное подразделение	%	Должность	Тип работ
Клиническая и биохимическая лаборатория	12	санитарка, младшая медицинская сестра	Мойка посуды вручную с использованием химических веществ
Пищеблок	12	повар (независимо от наименования)	работа возле горячих плит
Прачечная	12	прачка	Стирка, сушка и глажка спецодежды, белья
Другие структурные подразделения			

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**структурных подразделений и должностей работников, которые имеют право на 10 %**  
**надбавки к должностным окладам (ставкам)**

Структурное подразделение	%	Должность	Тип работ
Отделения больницы и поликлиники	10	врачи, специалисты с базовым и неполным высшим медицинским образованием (средний медицинский персонал), младшие медицинские сестры, санитарки,	использование дезинфицирующих средств; уборка помещений с использованием дезинфицирующих средств, уборка туалетов
Вспомогательные структурные подразделения больницы		санитарки, уборщики помещений	уборка туалетов
Другие структурные подразделения			

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, которым может устанавливаться надбавка к должностным окладам за сложный, напряженный труд**

Структурное подразделение	Стаж работы, %	Должность
---------------------------	-------------------	-----------

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**структурных подразделений и должностей работников, которые имеют право на надбавки к должностным окладам за продолжительный непрерывный стаж работы**

Структурное подразделение	Стаж работы, %	Должность
---------------------------	-------------------	-----------

**Перечень**

**работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочей недели за работу во вредных и тяжелых условиях труда**

<i>Профессиональное наименование работы (должность) № n/n</i>	<i>Продолжительность рабочей недели (часы)</i>
---	--

**Перечень**

**работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочей недели**

<i>Профессиональное наименование работы (должность) № n/n</i>	<i>Продолжительность рабочей недели (часы)</i>
---	--

**Перечень профессий работников, которые имеют право на прием пищи в рабочее время**

<i>Профессиональное наименование работы (должность) № n/n</i>	<i>Место приема пищи</i>
---	--------------------------

**Перечень  
работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на  
дополнительный отпуск за особый характер труда  
(за работу в условиях с повышенной нервно-эмоциональной, интеллектуальной нагрузкой  
или условиями повышенного риска для здоровья)**

<i>Профессиональное наименование работы( должность) № п/п</i>	<i>продолжительность отпуска (календарные дни)</i>
---	--

**Перечень  
работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на  
дополнительный отпуск за особый характер работы  
(за работу в условиях ненормированным рабочим днём)**

<i>Профессиональное наименование работы( должность) № п/п</i>	<i>продолжительность отпуска (календарные дни)</i>
---	--

**Комплексные мероприятия  
по достижению установленных нормативов безопасности, гигиены труда и  
производственной среды, повышению существующего уровня охраны труда,  
предотвращению случаев производственного травматизма,  
профессиональных заболеваний и аварий**

№ п/п	Название мероприятий (работ)	Стоимость работ (тысяч грн.)		Эффективность мероприятия		Срок исполнен ия	Ответственные за исполнение
		План	Факт	План	Факт		
1	2	3	4	5	6	7	8

*Примечания: в графу 3 заносится сумма средств, которую планируется использовать на конкретное мероприятие (работу); в графе 5 указывается конечная дата выполнения мероприятия.*

*Учитывая целесообразность ежеквартального подведения итогов выполнения обязательств, рекомендуется группировать мероприятия по кварталам. Примечания: в графу 3 заносится сумма средств, которую планируется использовать на конкретное мероприятие (работу); в графе 5 указывается конечная дата выполнения мероприятия.*

*Учитывая целесообразность ежеквартального подведения итогов выполнения обязательств, рекомендуется группировать мероприятия по кварталам.*

**Перечень  
профессий и должностей работников, которым выдаются бесплатно  
спецодежда, спецобувь и прочие средства индивидуальной защиты**

Название производств, цехов, профессий и должностей №	Перечень спецодежды, спецобуви и других средств защиты	Срок эксплуатации (месяцев)	Примечание (замена, которая разрешается)
---	--	-----------------------------	--

**Перечень  
профессий и должностей работников, которым выдается бесплатно молоко или  
равноценные ему пищевые продукты, лечебно-профилактическое питание**

№ Название производств, цехов, профессий и должностей	Наименование продуктов питания	Норма выдачи
---	--------------------------------	--------------

**Перечень  
профессий и должностей работников, которым выдаются  
безвозмездно мыло, моющие и обеззараживающие средства**

№ Название производств, цехов, профессий и должностей	Наименование моющих и обезвреживающих средств	<i>Норма выдачи (на месяц)</i>
---	---	--------------------------------

**Порядок**

**уменьшения размера единовременного пособия, которое предоставляется потерпевшему от несчастного случая на производстве, если несчастный случай произошел вследствие невыполнения пострадавшим требований нормативных актов об охране труда**

<b>№ п/п</b>	<b>Вид вины пострадавшего</b>	<b>Процент вины</b>
1.	Первичное нарушение требований нормативных актов из охране труда, что привело к невнимательности или неосторожности работника	5-10%
2.	Неприменение предоставленных средств индивидуальной защиты, предусмотренных нормативными актами по охране труда, :	
	– первичное	10-20%
	– осознанное повторное (подтверждено приказом, распоряжением работодателя, другими документами)	30-40%
3.	Первичное осознанное нарушение требований нормативных актов по охране труда во время обслуживания объектов и выполнения работ повышенной опасности	15-25%
4.	Неоднократное сознательное нарушение требований нормативных актов по охране труда, правил безопасности (подтверждено приказом, распоряжением работодателя, другими документами), которое привело к созданию производственной ситуации, опасной для жизни и здоровья пострадавшего или для людей, которые окружают его.	50%
5.	Выполнение работы в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, токсикологического отравления, не обусловленного производственным процессом.	50%

**Список**

**производств, профессий и виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещено использовать труд женщин**

1. ....
2. ....

**Предельные нормы  
подъема и перемещения тяжестей женщинами**

<b>Характер работ</b>	<b>Предельно допустимый вес (кг)</b>
-----------------------	--------------------------------------

**Список  
производств, профессий и виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда,  
на которых запрещено использовать труд несовершеннолетних**

1. ....
2. ....

**Предельные нормы  
подъема и перемещения тяжелых предметов несовершеннолетними  
во время краткосрочной и продолжительной работы**

Возраст несовершенно летних	Предельная норма веса груза (кг)			
	Временная работа		Продолжительная работа	
	юноши	девушки	юноши	девушки
14 лет	5	2,5	-	-
15 лет	12	6	8,4	4,2
16 лет	14	7	11,2	5,6
17 лет	16	8	12,6	6,3

*Примечание. Краткосрочная работа — 1-2 подъема и перемещение груза; продолжительная — большее 2-х подъемов и перемещений на протяжении одной часа рабочего времени.*