

Дополнительное соглашение № 3

к коллективному договору от 29 мая 2019 г
КГБУЗ «Алтайский краевой клинический перинатальный центр»
на 2019 - 2022 годы

Работодатель в лице главного врача Молчановой Ирины Владимировны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице председателя Представительного органа Чупиной Ирины Андреевны, с другой стороны, договорились о нижеследующем:

1. Продлить срок действия коллективного договора Краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Алтайский краевой клинический перинатальный центр» на три года.

2. Дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора Краевого государственного бюджетного учреждения «Алтайский краевой клинический перинатальный центр».

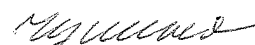
Работодатель:
Главный врач
Молчанова И.В.



(подпись)

«19» мая 2022 г.
М.П.

Председатель Представительного
органа:
Чупина И.А.


(подпись)

«19» мая 2022 г.

Принято на собрании (конференции) трудового коллектива

Председатель собрания


Чупина Ирина Андреевна
Ф.И.О


подпись

19 мая 2022 г.
Дата

г. Барнаул – 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В КГКУ
УСЗН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ
№ 125/ от 19.05.2022



1

Краевое государственное бюджетное учреждение «Алтайский краевой клинический перинатальный центр», в лице главного врача Молчановой Ирины Владимировны, именуемое далее «Работодатель», и работники организации, представителем которых является Представительный орган работников КГБУЗ «Алтайский краевой клинический перинатальный центр», в лице Председателя Представительного органа Чупиной Ирины Андреевны, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1.1. Внести следующие изменения в коллективный договор от 29 мая 2019 года КГБУЗ «Алтайский краевой клинический перинатальный центр» на 2019-2021 годы:

1.1.1. Изложить в ПРИЛОЖЕНИИ № 2к Коллективному договору краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Алтайский краевой клинический перинатальный центр» ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Алтайский краевой клинический перинатальный центр» в следующей редакции.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Дополнительному соглашению № 2
к коллективному договору от 29 мая 2019 г
КГБУЗ «Алтайский краевой
клинический перинатальный центр»
на 2019-2022 годы

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Коллективному договору
краевого государственного бюджетного
учреждения здравоохранения «Алтайский краевой
клинический перинатальный центр»

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Алтайский краевой клинический перинатальный центр»

Изложить в новой редакции пункт 1., подпункт 1.1.

1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации граждане Российской Федерации имеют право на труд. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже

установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

2. Пункт 6.3 правил внутреннего трудового распорядка дополнить следующим:

Каждый работник подает работодателю письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ (ред. от 24.02.2021) "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде", или о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Информация о поданном работником заявлении включается в сведения о трудовой деятельности, представляемые работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В случае, если работник не подал работодателю ни одного из указанных заявлений, работодатель продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Абзац 5., подпункт 6.7, пункт 6. Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции.

Работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ (ред. от 24.02.2021) "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде".

За работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации это право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям.

3

Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации, имеет право в последующем подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Изложить в следующей редакции пункт 7.7

7.7. Для гардеробщиков отдела по поддержке санитарного благополучия устанавливается следующий режим рабочего времени: рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику (два дня рабочих, два выходных), продолжительность ежедневной работы (смены) – 11 часов, время начала работы – 7.00, время окончания работы – 19.00, перерыв для отдыха и питания из рабочего времени исключается, составляет 1 час, конкретное время для отдыха и питания определяется работником самостоятельно по согласованию с непосредственным руководителем. График сменности составляется руководителями подразделений и доводится до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения его в действие.

5. Изложить в следующей редакции Подпункт 7.9 пункта 7.

Для медицинских регистраторов, администраторов и оператора регистратурно- диспетчерского отдела, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Время начала работы – 8.00, время окончания работы – 16.30, перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 12.30, для администраторов (распределяющих потоки пациентов в холле центра) регистратурно - диспетчерского отдела устанавливается следующий режим рабочего времени: рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику (два дня рабочих, два выходных), продолжительность ежедневной работы (смены) – 11 часов, время начала работы – 7.00, время окончания работы – 19.00, перерыв для отдыха и питания из рабочего времени исключается, составляет 1 час, конкретное время для отдыха и питания определяется работником самостоятельно по согласованию с непосредственным руководителем. График сменности составляется руководителями подразделений и доводится до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения его в действие.

6. Изложить в следующей редакции Подпункт 7.10 пункта 7.

Для отдела по связям с общественностью и обращениям граждан, занимающегося работой по взаимодействию учреждения с обществом, пациентами, средствами массовой информации в социальном, интерактивном,

информационном и ином контексте, а также осуществляет контроль за своевременной регистрацией и обработкой входящей и исходящей корреспонденции, обращений граждан, поступивших на имя главного врача центра, в том числе с использованием электронного документооборота, их доставки по назначению, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Время начала работы – 8.00, время окончания работы – 16.30, перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 12.30.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Дополнительному соглашению № 2
к коллективному договору от 29 мая 2019 г
КГБУЗ «Алтайский краевой
клинический перинатальный центр»
на 2019-2022 годы

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Коллективному договору
краевого государственного бюджетного
учреждения здравоохранения «Алтайский краевой
клинический перинатальный центр»

1.1.2. Изложить в ПРИЛОЖЕНИЕ № 7 к Коллективному договору краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Алтайский краевой клинический перинатальный центр» ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников следующей редакции.

Подпункт 4.2., пункта 4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

7. Выплаты работникам за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаются работодателем за месяц, квартал, полгода, год, а также за периоды иной продолжительности в зависимости от специфики работы и труда, при наличии финансовых средств, с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, повышающих результативность труда. Выплаты устанавливаются наиболее квалифицированным, компетентным, ответственным и исполнительным работникам в зависимости от объема, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. По решению кадровой комиссии, при наличии дисциплинарного взыскания, на основании приказа работодателя указанные выплаты могут не начисляться или начисляться в меньшем размере.

Подпункт 4.3., пункта 4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

8. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются медицинским и немедицинским работникам за достижение показателей качества работы. При не достижении установленных показателей указанные выплаты могут не начисляться или начисляться в меньшем размере.

Рекомендуемые показатели и критерии качества (эффективности) деятельности, а также нормативная нагрузка в месяц устанавливаются нормативными правовыми актами Минздрава Алтайского края.

9. Изложить пункт 4.7., раздела 4. Время отдыха, в следующей редакции

Дополнительные оплачиваемые дни отдыха предоставляются работникам организации по основному месту работы, в следующих случаях:

а) родителям, воспитывающим школьников (1-4 и 11 классы) в День знаний 1 сентября – 1 календарный день;

б) в связи с рождением или усыновлением ребенка – 3 календарных дня;

в) в связи с собственным бракосочетанием работника – 3 календарных дня;

г) для участия в похоронах близких родственников (супруг/супруга, мать, отец, родные братья, сестры, дети) – 3 календарных дня.

По письменному заявлению работников в случаях, указанных в подпунктах б, в, г настоящего пункта коллективного договора, работодатель предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 2 календарных дней.

10. Изложить подпункт 11. пункта 5.13., раздела 5. Оплата труда в следующей редакции.

- оплата труда в период нахождения работника в служебной командировке за ним сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы, при наличии внутреннего совместительства предоставляется отпуск без сохранения заработной платы;

11. Изложить пункт 8.1 в следующей редакции

«8.1. Помимо льгот, предоставляемых согласно действующему законодательству, Работодатель оказывает дополнительную единовременную материальную помощь работникам в следующих случаях:

при рождении ребенка – в размере 1 500 рублей;

при регистрации брака – в размере 1500 рублей;

на похороны близких родственников (супруг/супруга, мать, отец, дети) – в размере 3 000 рублей;

в случае смерти работника организации его родственникам выплачивается сумма в размере – 5 000 рублей;

в связи с потерей имущества работником по причине стихийных бедствий и несчастных случаев (пожар, наводнение, землетрясение и пр.) выплачивается сумма в размере – 5 000 рублей;

при увольнении работника в момент его выхода на трудовую пенсию по старости или пенсию за выслугу лет ему выплачивается единовременная выплата в зависимости от стажа работы в организации:

от 5 до 10 лет – 3 000 рублей;

от 10 до 15 лет – 5 000 рублей;

свыше 15 лет – 7 000 рублей.

Сотруднику учреждения, отработавшему в КГБУЗ «АККПЦ» не менее одного года, имеющего трех детей в возрасте до 24 лет, ежегодно к основному отпуску 1 раз в год выплачивается материальная помощь в размере 3000 рублей, четырех детей в возрасте до 24 лет – 6000 рублей, более четырех детей в возрасте до 24 лет - 8000 рублей (учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы).

Работодатель организует доставку сотрудников на рабочее место с частичной оплатой расходов за счет КГБУЗ «АККПЦ» и работников.

Работодатель предоставляет материальную помощь Председателю Представительного органа в размере 5 000 руб. за каждые 6 месяцев.