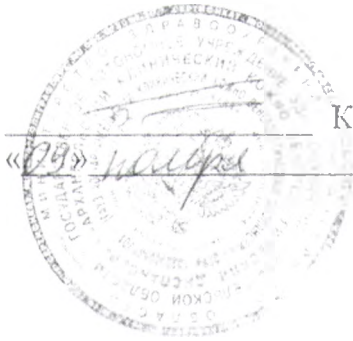


# ВЫПИСКА

Представитель работодателя –  
Главный врач государственного  
автономного учреждения здраво-  
охранения Архангельской области  
«Архангельский клинический кожно-  
венерологический диспансер»

Представитель работников –  
Председатель первичной профсоюзной  
организации государственного автоном-  
ного учреждения здравоохранения  
Архангельской области «Архангельский  
клинический кожно-венерологический  
диспансер»



К.В. Барышков  
«09» ноября 2022 г.

Н.А. Панченко  
«09» ноября 2022 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного учреждения здравоохранения Архангельской  
области «Архангельский клинический кожно-венерологический диспансер»  
на 2022 – 2025 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ  
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР  
ЗАНИМАЕМОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
ДАТА 09.11.2022 ПОДПИСЬ  
8358

г. Архангельск

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим, наряду с законодательством Российской Федерации, социально-трудовые отношения в области организации, оплаты труда, социальных гарантий, льгот, условий и охраны труда, занятости и направленным на достижение социального партнерства и эффективной работы государственного автономного учреждения здравоохранения Архангельской области «Архангельский клинический кожно-венерологический диспансер» (далее - ГАУЗ АО «АККВД», учреждение).

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: ГАУЗ АО «АККВД», именуемое далее работодатель, в лице главного врача Барышкова Константина Витальевича, действующего на основании Устава, и работники учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации ГАУЗ АО «АККВД» Панченко Нины Анатольевны, действующая на основании протокола отчетно-выборного собрания (конференции) первичной профсоюзной организации ГАУЗ АО «АККВД» от 24.12.2020 и протокола общего собрания работников ГАУЗ АО «АККВД» от 22.02.2022 № 1.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения независимо от должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

1.4. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. По истечении указанного срока стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5. Во исполнение настоящего Коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.6. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

1.7. Условия настоящего Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, являются недействительными и не подлежат исполнению.

1.8. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или замене одной стороны коллективного договора.

1.9. Представители сторон по настоящему коллективному договору обязуются один раз в год отчитываться перед работниками о результатах выполнения и соблюдения условий Коллективного договора.

1.10. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется участвующими в нем сторонами.

1.11. При изменении трудового законодательства РФ, стороны обязуются рассматривать соответствующие изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

## 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПО РАЗВИТИЮ УЧРЕЖДЕНИЯ.

### 2.1. Работодатель обязуется:

- совершенствовать деятельность учреждения;
- приобретать медицинское оборудование, аппаратуру и другие вспомогательные средства для выполнения целей и задач учреждения.

### 2.2. Работники обязуются:

- рационально, обоснованно и эффективно использовать оборудование, материальные средства и другие материальные ценности учреждения;
- повышать показатели работы.

## 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением трудового договора (Приложение №1 к настоящему коллективному договору) в виде соглашения между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

3.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя, а также другие условия, не ухудшающие положение работника.

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

3.4. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Работодатель и работники обязуются соблюдать положения Политики в отношении обработки персональных данных в ГАУЗ АО «АККВД» (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору) и требования Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», Федерального закона от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» и иных нормативно-правовых актов, регулирующих отношения в области обработки и защиты персональных данных.

3.5. Работодатель обязуется обеспечивать занятость работников в соответствии с их должностями, профессиями и квалификацией. В случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.



3.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, а также на прохождение независимой оценки квалификации.

3.7. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством Российской Федерации.

3.8. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Во всех случаях днем прекращения трудового договора является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

3.9. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, Работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

3.10. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам согласно Положению о комиссии по определению преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников ГАУЗ «ИД-АКХВД» (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

3.11. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до восемнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более несовершеннолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не работает в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ).

3.12. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3.13. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, работодателем предоставляется свободное время для поиска иного места работы (до трех часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

3.14. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

3.15. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. При этом, расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности.

Договор о материальной ответственности может быть заключен в письменной форме только с работниками согласно перечню должностей, на которых возложена полная индивидуальная материальная ответственность (Приложение № 4 к настоящему коллективному договору).

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

4.1. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность сменной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 5 к настоящему коллективному договору).



4.2. Работодатель обязуется вести учет рабочего времени и времени отдыха работников.

4.3. В соответствии с пунктом 29.1 Отраслевого примерного положения об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере здравоохранения и о внесении изменения в постановление администрации Архангельской области от 5 июня 2009 года № 149-п/24, утвержденного постановлением Правительства Архангельской области от 25.12.2012 № 600-пп, и пунктом 18.1 Положения о системе оплаты труда работников ГАУЗ АО «АККВД» работодатель обязан вести учет фактически отработанного работниками времени в условиях с вредными и (или) опасными условиями труда (осуществление диагностики и лечения ВИЧ-инфицированных, а также работ, связанных с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека) для установления выплат медицинским работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека.

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для врачей амбулаторно-поликлинического отделения, амбулаторно-поликлиническое отделения центра по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями, отделения платных медицинских услуг, подросткового специализированного центра профилактики и лечения ИППП «Ювентус II», занятых проведением исключительно амбулаторного приема пациентов - не более 33 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;
- для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - 36 часов в неделю;
- для медицинских работников - не более 39 часов в неделю;
- для педагогических работников (педагог-психолог подросткового специализированного центра профилактики и лечения ИППП «Ювентус II») - не более 36 часов в неделю;
- для определенных категорий медицинских работников:

№	Наименование должности	Продолжительность рабочей недели	
		для женщин	для мужчин
1	Общедиспансерный медицинский персонал: - помощник врача-эпидемиолога	36	36
2	Врачи, в том числе врач-руководитель структурного подразделения, средний и младший медицинский персонал, медицинский психолог, специалист по специальной работе, помощник врача-эпидемиолога, работающие непосредственно по оказанию медицинской помощи и обслуживанию больных: - стационара круглосуточного пребывания; - отделения платных медицинских услуг (кроме врачей);	36	36

<ul style="list-style-type: none"> <li>- амбулаторно-поликлинического отделения (кроме врачей);</li> <li>- амбулаторно-поликлинического отделения центра по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями (кроме врачей);</li> <li>- организационно-методического отдела;</li> <li>- отделения функциональной диагностики и физиотерапевтических методов лечения,</li> <li>- отделение профилактической и противо-эпидемической работы центра по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями,</li> <li>- клинико-диагностической лаборатории.</li> </ul>		
<p>3) Врачи амбулаторно-поликлинического отделения, амбулаторно-поликлиническое отделения центра по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями, отделения платных медицинских услуг, подросткового специализированного центра профилактики и лечения ИППП «Ювентус II», занятые проведением исключительно амбулаторного приема пациентов.</p>	33	33

4.5. Привлечение работника к сверхурочным работам производится с его письменного согласия. Возможно привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.6. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста



сверхурочной работы не допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым работником.

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни работа стационара круглосуточного пребывания ГАУЗ АО «АККВД» не приостанавливается, что обусловлено необходимостью постоянного медицинского наблюдения больных депривационно-неврологического профиля.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть подлинно ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.8. Работники направляются в командировки на основании письменного распоряжения работодателя, на определенный срок, для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Срок командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения.

Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки - дата прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее - последующие сутки. В случае если станция, пристань или аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани или аэропорта.

## 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.2. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 5 к настоящему коллективному договору).



5.3. Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с включением к нему всех дополнительных оплачиваемых отпусков.

Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в количестве 30 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (для педагога-психолога организации дополнительного образования - 56 календарных дней).

5.4. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней;

- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (Приложение № 6 к настоящему коллективному договору);

- работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение № 7 к настоящему коллективному договору).

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации, не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ

5.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Работник вправе по согласованию с работодателем получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется с учетом фактически отработанного времени в данных условиях независимо от того, на полную или неполную ставку занят работник, в том числе и при условии его занятости менее 0,5 ставки.

5.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по желанию работника должен быть предоставлен:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

5.9. Перенесение работником ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок возможно по семейным (личным) обстоятельствам с согласия работодателя, и в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

5.10. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

5.11. Правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в определенное или любое удобное для них время пользуются следующие категории работников:

- работникам в возрасте до восемнадцати лет – в удобное для них время;
- муж – в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам;
- работникам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- работникам, отозванный из отпуска, - в удобное для него время (в отношении неиспользованной части отпуска);
- супругам военнослужащих – одновременно с отпуском военнослужащих;
- работникам совместителям – одновременно с отпуском по основной работе;
- работникам, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России», - в удобное для них время года;

- Героями Советского Союза, Героями Российской Федерации и полными кавалерами ордена Славы

- работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС; инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы; граждане, принявшие участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы, - в удобное для них время;

- работники инвалиды, участники Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий – в удобное для них время;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Помимо вышеуказанных лиц, право пользования ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время предоставляется работникам:

- в случае смерти близких родственников;
- имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей.

5.12. Все работники учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 Трудового кодекса РФ).

5.13. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни,

приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.14. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

## 6. ОПЛАТА ТРУДА.

6.1. Оплата труда работников, установление надбавок стимулирующего характера и премирование работников производится работодателем в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников ГБУЗ АО «АККВД», являющегося локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится в повышенном размере согласно Приложению № 8 к настоящему коллективному договору.

6.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

6.4. За работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

6.5. Заработная плата работникам ГАУЗ АО «АККВД» выплачивается не реже чем каждые полмесяца: зарплата за первую половину текущего месяца выплачивается 25-го числа текущего месяца, зарплата за вторую половину месяца выплачивается 10-го числа месяца, следующего за расчётным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.6. Заработная плата выплачивается работнику, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, с которой у ГАУЗ АО «АККВД» заключен договор, или в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе получать заработную плату как в безналичной форме, так и наличными денежными средствами по заявлению в письменной форме.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об