

# ***Коллективный договор***

*между работодателем и работниками  
Государственного бюджетного учреждения  
здравоохранения "Детская городская  
клиническая больница № 7 г. Челябинск"  
на 2022-2025 годы*

Утвержден общим собранием  
работников ГБУЗ "ДГКБ № 7 г. Челябинск"  
протокол № 7 от «11» мая 2022 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем Государственного бюджетного учреждения здравоохранения "Детской городской клинической больницы № 7 г. Челябинск" (далее – медицинская организация) в лице главного врача Пилипенко Елены Александровны и работниками, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация ГБУЗ "ДГКБ № 7 г. Челябинск" в лице ее председателя Лукьяновой Людмилой Александровной.

1.2. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет первичная профсоюзная организация ГБУЗ "Детской городской клинической больницы № 7 г. Челябинск".

1.3. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Ни одна из сторон, заключивший коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников медицинской организации.

1.6. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами.

## 2. Основные формы участия работников в управлении учреждением

2.1. Основными формами участия работников в управлении медицинской организации является:

- согласование с профкомом в случаях предусмотренных ТК РФ, настоящим Коллективным договором;
- проведение профсоюзным комитетом консультаций с работодателем по вопросам применения локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе медицинской организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с профкомом планов социально- экономического развития медицинской организации.

2.2. Представитель профсоюзного комитета присутствует на всех производственных совещаниях с правом совещательного голоса.

2.3. Работодатель обеспечивает:

2.3.1. Содействие деятельности первичной организации Профсоюза в интересах развития социального партнерства путем:

- представления первичной организации Профсоюза как социального партнера;

- обязательным информированием всех поступающих на работу о наличии в учреждении первичной организации Профсоюза;

- предоставления коллективного договора как документа, разработанного совместно с первичной организацией Профсоюза.

2.3.2. Обязательное включение представителя первичной организации Профсоюза (по согласованию с профсоюзным комитетом или по его представлению) в комиссию:

- по тарификации;

- по аттестации;

- при расследовании несчастных случаев на производстве;

- по проверке соблюдения трудовой дисциплины в подразделениях.

2.4. Профком имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации медицинской организации;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;

- профессиональной подготовке, переподготовки и повышения квалификации работников.

Профком имеет право вносить по этим вопросам руководителю медицинской организации соответствующие предложения, и председатель первичной организации Профсоюза участвовать в заседаниях, проводимых работодателем при их рассмотрении.

2.5. Профком имеет право требовать от работодателя рассмотрение их заявлений о привлечении к дисциплинарной ответственности руководителя медицинской организации, его заместителей, руководителя структурного подразделения (его заместителей) в случае нарушения ими трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и получения информации о результатах рассмотрения заявлений.

### 3. Трудовой договор. Обеспечение занятости

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок или срочного трудового договора. Работодатель обязуется вновь нанимаемых работников знакомить с коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) до заключения с ними трудового договора под роспись.

3.2. Срочный трудовой договор заключается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор заключается с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, заместителями руководителя, главным бухгалтером и внешними совместителями, занимающими штатные должности.

3.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.4. Работодатель не инициирует перезаключение существующих трудовых договоров на срочные.

3.5. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

- 3.6. Работодатель обязуется по запросу профкома информировать его об уровне гарантий, предоставляемых работникам при заключении трудовых договоров.
- 3.7. Не допускать экономически необоснованного сокращения штатов или численности работающих.
- 3.8. Работодатель при принятии решения о сокращении численности или штата работников обязан сообщить об этом профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.
- 3.9. Стороны договорились, что, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе имеют также работники:
- предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста);
  - отработавшие в учреждении не менее 20 лет.
- 3.10. В случае реорганизации или ликвидации медицинской организации работодатель заблаговременно в срок не менее трех месяцев информирует об этом профком. В состав соответствующих комиссий в обязательном порядке включаются представители профсоюзного комитета.
- 3.11. Работодатель создает необходимые условия работникам для повышения квалификации и обучения.
- 3.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником- членом профсоюза, независимо от причины увольнения, может быть произведено только с предварительного согласия профкома.
- 3.13. Работодатель не допускает применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных статьей 192 ТК РФ.
- 3.14. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета.
- 3.15. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (в том числе и оплату труда) по согласованию с первичной профсоюзной организацией ГБУЗ "ДГКБ № 7 г. Челябинск". Нормы локальных нормативных актов, принятые без соблюдения вышеуказанного порядка не подлежат применению.

#### 4. Оплата труда

- 4.1. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляет работу, направленную на повышение доходов работников медицинской организации, усиления их гарантий в сфере оплаты труда, реализации принципа социальной справедливости, учета личного вклада работника.
- 4.2. Работодатель устанавливает систему оплаты труда, самостоятельно разрабатывая Положение об оплате труда работников медицинской организации (Приложение № 2), включающее в себя; размеры окладов (приложение № 1 к положению об оплате труда), компенсационные выплаты работникам медицинской организации (приложение № 2 к положению об оплате труда), положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат в соответствии с показателями и критериями качества выполняемых работ (приложение № 3 к положению об оплате труда), критерии оценки деятельности за

качество выполняемых работ и размеры надбавок стимулирующего характера (приложение № 4 к положению об оплате труда), положение о премировании работников (приложение № 5 к положению об оплате труда), положение о порядке и условиях расходования средств, связанных с оплатой услуг по диспансерному наблюдению ребенка в течение первого года жизни работников медицинской организации (приложение № 6 к положению об оплате труда), положение об оплате труда работников медицинской организации, участвующих в оказании платных медицинских и немедицинских услуг населению (приложение № 7 к положению об оплате труда), положение о порядке и условиях расходования средств ОМС по законченному случаю заболевания, включенного в соответствующую группу заболеваний (в том числе клинко-статистические группы заболеваний). оказанной детскому застрахованному населению в стационаре на дому при медицинской организации (приложение № 8 к положению об оплате труда) по согласованию с профкомом.

4.3. Условия оплаты труда, определенные локальными правовыми актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Минимальная заработная плата работников медицинской организации не может быть ниже уровня, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Челябинской области.

4.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ), установленным в соответствии с Положением об оплате труда работников медицинской организации (Приложение № 2). Руководитель вправе устанавливать сотрудникам должностные оклады, превышающие базовые оклады по профессиональным квалификационным группам, руководствуясь Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.5. Зарплата работников включает в себя должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты, выплачиваемые в соответствии с Положением об оплате труда работников (Приложение № 2).

4.6. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам работникам по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам или в абсолютных размерах.

4.7. Организация работы по определению должностных окладов по каждой должности, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера осуществляется членами тарификационной комиссии, которая назначается приказом по учреждению. В состав комиссии включаются работники отдела кадров, планово-экономического отдела, бухгалтерии, первичной профсоюзной организации с приглашением представителей структурных подразделений.

4.8. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и Министерством здравоохранения Челябинской области, содержащими нормы трудового права и конкретизируются в трудовых договорах.

- 4.9. Работодатель извещает работников об изменении или введении новых условий оплаты труда не позднее, чем за два месяца, кроме случаев, когда новые условия являются льготными, чем существующие.
- 4.10. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзом.
- 4.11. Работодатель выплачивает заработную плату два раза в месяц не позднее 6 и 21 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 4.12. Работодатель производит оплату труда только в денежной форме.
- 4.13. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки.
- 4.14. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящих от работодателя и работника оплачивается в размере двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.
- 4.15. Повышение окладов (ставок) работникам в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, производится в соответствии с Положением об оплате труда работников медицинской организации (Приложение № 2).
- 4.16. Доплата за работу в ночное время производится от должностного оклада в размере 20%, 50% и 100% в соответствии с Положением об оплате труда работников медицинской организации (Приложение № 2).
- 4.17. Работа в выходной день работника или праздничный нерабочий день оплачивается в двойном размере.
- 4.18. Работодатель производит доплату за совмещение должностей (профессий), увеличение объема работы, расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 4.19. Выплата за выслугу лет (продолжительность непрерывной работы в медицинских организациях и иных организациях, осуществляющих медицинскую деятельность) выплачивается работникам, в соответствии с Положением об оплате труда работников медицинской организации (Приложение № 2).
- 4.20. При направлении сотрудника в командировку суточные выплачиваются в размере 700 рублей/сутки.

4.21. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев предусмотренных законодательством.

4.22. Оплата труда работников, оказывающих платные услуги, производится в соответствии с Положением об оплате труда работников медицинской организации (Приложение № 2).

## 5. Условия и охрана труда

Работодатель в соответствии с действующими законодательствами и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1. Выделить на мероприятия по улучшению условий и охраны труда не менее 0,2% суммы затрат на оказание медицинских услуг.

5.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда (Приложение № 3).

5.3. Разработать и утвердить инструкции по охране труда для работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

5.4. Продолжить специальную оценку условий труда на рабочих местах учреждения.

5.5. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

5.6. Проводить предварительные и периодические медицинские осмотры всех работников медицинской организации в соответствии с законодательством.

5.7. Обеспечить за счет средств медицинской организации:

- своевременную выдачу работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, санитарной одежды, санитарной обуви и других санитарных принадлежностей, смывающих и обезвреживающих средств, дезинфицирующих средств в соответствии с установленными нормами законодательства РФ и локальными нормами работодателя;

- обеспечить работников исправным: оборудованием, инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

5.8. Предоставлять в соответствии с действующим законодательством дополнительный отпуск продолжительностью 7 календарных дней Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к условиям труда 3 класса 2, 3 или 4 степени (вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени) либо опасным условиям труда.

Перечень рабочих мест (списки подразделений и должностей), работа на которых дает право на сокращенный рабочий день и на дополнительный отпуск в связи с вредными и (или) опасными условиями труда, утверждается локальным нормативным актом, принятым в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, корректируется по результатам специальной оценки условий труда) (Приложение № 4);

Работникам, занятым на указанных работах менее чем на 0,5 ставки, дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не предоставляется.

5.9. Предоставить работникам с ненормированным рабочим днем дополнительные отпуска (приложение № 5).

5.10. Совместно с профсоюзным комитетом организовать контроль за состоянием условий и охраны труда.

5.11. Рассматривать совместно на заседаниях с профсоюзным комитетом выполнение мероприятий Соглашения по охране труда.

5.12. Для осуществления общественного контроля за охраной труда, создается комиссия по охране труда, состоящая из представителей работодателя и профсоюзного комитета в количестве пяти человек.

Представители профсоюзного комитета и уполномоченные по охране труда от трудового коллектива, принимают участие в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, добиваются возмещения вреда пострадавшим. Принимают участие в комиссии по проведению специальной оценки условий труда, а также в комиссии по проверке знаний требований охраны труда работников.

5.13. Обучение уполномоченных по охране труда, обеспечение их необходимой технической и нормативной литературой проводится за счет средств работодателя.

## 6. Социальные гарантии и льготы

Работодатель имеет право:

6.1. При наличии финансовых средств (экономии по фонду оплаты труда, согласно смет расходов по всем источникам финансирования) ежегодно производить выплату материальной помощи штатным сотрудникам на лечение, при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере должностного оклада.

6.2. Оказывать за счет внебюджетных поступлений и при наличии средств, материальную помощь работникам на погребение близких родственников (дети, один из супругов, мать или отец, если родители находились на иждивении сотрудника).

6.3. При наличии экономии по фонду оплаты производить единовременную выплату ко дню медицинского работника.

6.4. Предоставлять кратковременные дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы на основании поданных документов в связи:

- с бракосочетанием, смертью близких родственников - продолжительностью до 3-х рабочих дней;
- для родителей, у которых дети поступили в 1-ый класс – 1 день (1 сентября)
- проводы в армию сына – 1 день
- вручение детям работников аттестата (диплома) об окончании учебного заведения-1 день

6.5. Своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы во внебюджетные фонды в размерах, определяемых законодательством.

## 7. Корпоративная этика работников медицинской организации

7.1. Работники медицинской организации обязаны соблюдать:

- этику и деонтологию во взаимоотношениях внутри коллектива;
- этику в отношениях «работник медицинской организации – пациент (его законный представитель)».



7.2. Работники медицинской организации обязаны работать в рамках ФЗ № 323 "Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации" от 21.11.2011 г.

- ст.6: приоритет интересов пациента при оказании медицинской помощи;
- ст.10: доступность и качество медицинской помощи;
- ст.11: недопустимость отказа в медицинской помощи;
- ст.12: приоритет профилактики в сфере оказания медицинской помощи;
- ст.13: соблюдение врачебной тайны;
- ст.22: информация о состоянии здоровья с 0 до 15 лет выдается только законным представителям, с 15 до 18 лет – пациенту, законным представителям с согласия пациента.

7.3. Работник медицинской организации не имеет права давать информацию о своих коллегах без их согласия (паспортные данные, номер личного телефона, семейное положение, состояние здоровья, заработная плата и дополнительные доходы) учитывая конфиденциальность персональных данных, которые не могут быть общедоступными.

При нарушении корпоративной этики работник лишается премиальных выплат на календарный год.

## 8. Молодежный раздел

8.1. Для привлечения, закрепления и адаптации молодежи в учреждении, обеспечения его профессионального роста и повышения престижа медицинского работника, обеспечения социально-экономической защиты молодых работников в возрасте до 35 лет работодатель вправе:

8.1.1. Заключать договоры о целевом обучении для последующего трудоустройства в МО

8.1.2. Повышать оплату труда медицинским работникам путем:

- ежемесячной выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы
- производить выплату стимулирующего характера молодому специалисту в размере 30% оклада специалистам с обычным дипломом и 50% с красным дипломом на срок до 3 лет
- ежеквартальной выплаты премии
- ежемесячной доплаты за увеличение объема выполняемой работы
- доплаты при совмещении в других структурных подразделениях МО

8.1.3. Выплачивать единовременное денежное пособие (выплата «подъемных») при трудоустройстве молодого специалиста в размере 50000 рублей для врачей и 25000 рублей для среднего медицинского персонала с подписанием соглашения об условиях предоставления единовременного денежного пособия (Приложение № 6).

8.1.4. Обеспечить материальное поощрение за участие в мероприятиях, направленных на повышение имиджа профессии и отрасли здравоохранения.

8.1.5. Обеспечить информатизацию рабочего места и создание условий и возможностей для непрерывного профессионального развития.

8.1.6. Обеспечить развитие материально-технической базы для диагностики и лечения.

8.1.7. Обеспечить автотранспортом протяженных и отдаленных территориальных участков, обеспечение спец. одеждой и СИЗ.

8.1.7. Проводить конкурсы по номинациям «За верность профессии»; "За создание нового метода лечения"; "За создание нового метода диагностики"; "За создание нового направления в медицине" и т.п.

8.1.8. Проводить работы:

- по наставничеству с молодыми специалистами

- школы молодого специалиста.

## 9. Гарантии прав профсоюза

9.1. Работодатель признает:

9.1.1. Независимость деятельности профсоюзных органов, их не подотчетность и не подконтрольность.

9.1.2. Недопустимость дискриминационных деяний (ограничение социально-трудовых, политических и иных прав и свобод, не продвижение по работе, увольнение и т.п.), связанных с принадлежностью профсоюзу.

9.2. Работодатель:

9.2.1. В целях создания условий деятельности Профсоюза предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные помещения. Все помещения обеспечиваются мебелью: столами, стульями, шкафами для документации. Хозяйственное содержание, ремонт, отопление, уборку и охрану помещений оказывает безвозмездно.

Для проведения собраний (конференций) организации Профсоюза бесплатно предоставляет помещение конференц-зала.

9.2.2. Для обеспечения деятельности организации Профсоюза бесплатно предоставляется телефон 8 351 214 30 14 доб.117.

9.2.3. По заявке профсоюзному комитету предоставляются транспортные средства.

9.2.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет профсоюзные взносы из заработной платы работников на счет Профсоюза.

Право приема, регистрации и хранения таких заявлений предоставляется профсоюзному комитету. Профсоюзный комитет представляет на имя главного бухгалтера список, составленный на основании личных заявлений работников, являющийся основанием для удержания и перечисления членских взносов.

Ответственность за правильность и своевременность перечисления средств несет работодатель, за соответствие списков работников- членов Профсоюза и не членов Профсоюза, написавших заявление в соответствии с нормами ч.6 ст.377 ТК РФ поданным ими заявлениям об удержании взносов и дат начала (прекращения) удержания взносов - организация Профсоюза.

Единый размер процента перечислений средств от членов и не членов Профсоюза составляет 1% от начисленной заработной платы.

9.3. Для выполнения профсоюзных обязанностей и на время профсоюзной учебы члены профсоюзных органов, профгруппорги и его заместители, не освобожденные от основной работы, уполномоченные Профсоюза по охране труда, члены комиссий профсоюзного комитета освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка по основному месту работы:

9.3.1. Председателю первичной организации Профсоюза предоставляется ежемесячно 1-ая среда для выполнения профсоюзных обязанностей.

9.3.2. Членам Профсоюза, привлекаемых профсоюзным комитетом для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников предоставляется не менее 3 часов в месяц с сохранением среднего заработка. Основанием для освобождения является обращение профсоюзного комитета к работодателю с указанием причины и необходимого времени.

9.4. Работники, избранные в состав профсоюзных органов, и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета, а председатель первичной организации Профсоюза - без предварительного согласия вышестоящего профоргана.

9.5. Увольнение по инициативе работодателя работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной организации Профсоюза – с согласия вышестоящего профоргана.

9.6. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемых в учреждении совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

9.7. Члены выборных коллегиальных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением среднего заработка.

## 10. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Вступает в силу с 11 мая 2022 года и действует до 10 мая 2025 года.

10.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон в упрощенном порядке, путем издания приказов (распоряжений), которые принимаются с учетом мнения представительного органа работников.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся без проведения коллективных переговоров после взаимных консультаций путем подписания сторонами совместного документа, который оформляется в виде дополнительного соглашения к договору, являющегося его неотъемлемой частью и доводится до сведения работников путем размещения на информационных стендах, на сайте в сети Интернет и сообщениях на производственных совещаниях.

10.4. Стороны договорились, что на период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем взятых на себя обязательств, работники не должны объявлять забастовку или предпринимать действия, препятствующие оказанию медицинской помощи.

10.5. Работодатель обеспечивает экземплярами коллективных договоров все структурные подразделения медицинской организации.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия, проводившая переговоры по его заключению. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставить друг другу необходимую для этого информацию.

10.7. Стороны один раз в год отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании (конференции) работников.

Главный врач  
ГБУЗ "ДГКБ № 7 г. Челябинск"

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБУЗ "ДГКБ № 7 г. Челябинск"

\_\_\_\_\_  
Е.А.Пилипенко  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

\_\_\_\_\_  
Л.А. Лукьянова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

