



УКРАЇНА

**ЗАПОРІЗЬКА МІСЬКА РАДА
УПРАВЛІННЯ З ПИТАНЬ ПРАЦІ**

майд. Профспілок, 5, м.Запоріжжя, 69044, тел. (061) 228-01-72
e-mail: ресерсiон.узрр@zр.gov.ua Код ЄДРПОУ 41904647

27.10.2020 № 01-14/1844

На _____ від _____

Директору
ТОВ «Діагностичний центр
«МЕДЛАЙФ-БІО»
Сташинський О.С.

Уповноваженому представнику
трудового колективу
ТОВ «Діагностичний центр
«МЕДЛАЙФ-БІО»
Бахір К.М.

Про реєстрацію
колективного договору

Повідомляємо, що колективний договір між роботодавцем та трудовим колективом ТОВ «Діагностичний центр «МЕДЛАЙФ-БІО» на 2020-2025 роки, зареєстровано управлінням з питань праці Запорізької міської ради (далі – управління) 27 жовтня 2020 за № 294

Пропонуємо Вам внести зміни до колективного договору згідно наданих рекомендацій, а саме:

1. Розділ III. «Нормування та оплата праці» колективного договору:

- п.3.7 привести у відповідність до ст. 115 КЗПП України;
- п.3.14 доповнити додатком «Положення про преміювання».

2. Розділ IV. «Режим праці, тривалість робочого часу та відпочинку» колективного договору:

- п. 4.1.2. доповнити додатками:
- Перелік категорій працівників, яким встановлено норми робочого часу відповідно до Наказу Міністерства охорони здоров'я України від 25.05.2006 №319 «Про затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я;
- Правила внутрішнього трудового розпорядку;
- п. 4.8. доповнити додатками:
- Перелік професій та посад працівників підприємства, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці (відповідно Списку виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер

праці, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290);

- Перелік професій і посад працівників з ненормованим робочим днем, яким надається право на додаткову щорічну відпустку за особливий характер праці.

3. Розділ VII. «Умови та охорона праці» колективного договору доповнити додатками:

- Перелік професій і посад працівників, яким видається безоплатно за встановленими нормами спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту (ст. ст.163, 164 КЗПП України та ст.8 Закону України «Про охорону праці»);

- Перелік професій і посад працівників, яким видається безоплатно за встановленими нормами мило, знешкоджуючі та змиваючі засоби і захисні креми (ст. 165 КЗПП України та ст.8 Закону України «Про охорону праці»).

У разі внесення змін до колективного договору, згідно наданих рекомендацій, їх необхідно надати на адресу управління для проведення повідомної реєстрації.

Звертаємо увагу, що відповідно до Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115 (в редакції Постанови Кабінету Міністрів України 21.08.2019 №768), управління, як реєструючий орган:

- оприлюднює на сайті міської ради та щомісяця оновлює реєстр галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них, їх текст, рекомендації щодо приведення угоди (договору) у відповідність з вимогами законодавства (у разі їх наявності);

- не робить жодних написів на примірнику угоди, договору, змін і доповнень до них і не повертає його сторонам.

Начальник управління

Ю.В.Швець

ПІДПИСАНО:

Від трудового колективу:

Уповноважений представник трудового колективу Товариства з обмеженою відповідальністю «ДІАГНОСТИЧНИЙ ЦЕНТР «МЕДЛАЙФ-БІО»

К.М. Бахір

«24» лютого 2020 рік

Від Роботодавця:

Директор Товариства з обмеженою відповідальністю «ДІАГНОСТИЧНИЙ ЦЕНТР «МЕДЛАЙФ-БІО»



О.С. Остапінська

«24» лютого 2020 рік

СХВАЛЕНИЙ

На загальних зборах трудового колективу Товариства з обмеженою відповідальністю «ДІАГНОСТИЧНИЙ ЦЕНТР «МЕДЛАЙФ-БІО»

Протокол № 1 від «24» лютого 2020 р

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
між роботодавцем та трудовим колективом
Товариства з обмеженою відповідальністю
«ДІАГНОСТИЧНИЙ ЦЕНТР «МЕДЛАЙФ-БІО»
на 2020 - 2025 роки

Цей Колективний договір між роботодавцем та трудовим колективом Товариства з обмеженою відповідальністю «ДІАГНОСТИЧНИЙ ЦЕНТР «МЕДЛАЙФ-БІО» на 2020 - 2025 роки (далі за текстом – Колективний договір) укладено відповідно до положень Конституції України, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про охорону праці», «Про оплату праці», «Основ законодавства України про охорону здоров'я» інших нормативно-правових актів України, з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавця.

РОЗДІЛ І ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Визнаючи даний Колективний договір нормативним актом, на підставі якого здійснюватиметься регулювання соціально-економічних, виробничих і трудових відносин, сторони домовились про наступне:

- 1.1. Цей колективний договір укладений на 2020 - 2025 роки.
- 1.2. Колективний договір схвалений загальними зборами трудового колективу Товариства з обмеженою відповідальністю «ДІАГНОСТИЧНИЙ ЦЕНТР «МЕДЛАЙФ-БІО» (далі за текстом – ТОВ «ДЦ «МЕДЛАЙФ-БІО»)) (протокол № 1 від «24» лютого 2020 року) і набуває чинності з дня його підписання представниками сторін.
- 1.3. Положення цього колективного договору діють до прийняття нового або перегляду цього договору.
- 1.4. Сторонами Колективного договору є:
 - Товариство з обмеженою відповідальністю «ДІАГНОСТИЧНИЙ ЦЕНТР «МЕДЛАЙФ-БІО» (далі за текстом – «Роботодавець») в особі директора Осташинської Олени Станіславівни, яка діє на підставі Статуту;
 - представники трудового колективу Товариства з обмеженою відповідальністю «ДІАГНОСТИЧНИЙ ЦЕНТР «МЕДЛАЙФ-БІО» в особі уповноваженого представника трудового колективу Бахір Катерини Михайлівни (далі за текстом – Уповноважений представник трудового колективу), яка відповідно до ст. 247 КЗпП України представляє інтереси членів трудового колективу.Разом іменуються Сторонами.
- 1.5. Сторони визнають повноваження одна одної і зобов'язуються дотримуватися засад соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості при проведенні переговорів щодо укладання колективного договору, внесення змін і доповнень до нього, а також при вирішенні всіх питань виробничих і трудових відносин.
- 1.6. Колективний договір укладений відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди».
- 1.7. При укладанні Колективного договору Сторони виходять з того, що його положення не можуть погіршувати становище працівників порівняно з чинним законодавством України. Визначені законодавством норми і гарантії є базовими мінімальними гарантіями, на підставі яких у Колективному договорі встановлюються додаткові трудові та соціально-економічні гарантії та пільги з урахуванням реальних можливостей виробничого, матеріального та фінансового забезпечення ТОВ «ДЦ «МЕДЛАЙФ-БІО».
- 1.8. Умови трудових договорів найманих працівників не можуть суперечити положенням Колективного договору, а у разі існування (виявлення) такої суперечності, відповідні умови автоматично визнаються недійсними.
- 1.9. Сфера дії Колективного договору:
 - 1.9.1. Цей Колективний договір призначений для регулювання колективних трудових відносин, а також соціально-економічних питань, які

- 2.2. Організація праці підлягають визначенню за погодженням Сторін відповідно до норм чинного законодавства.
- 2.3. 1.9.2. Положення цього Колективного договору поширюється на всіх працівників, які перебувають в трудових відносинах із ТОВ «ДЦ «МЕДЛАЙФ-БІО», і є обов'язковими як для Роботодавця, так і для працівників підприємства.
- 2.4. 1.10. Термін дії Колективного договору:
- 1.10.1. Договір укладено на 2020 – 2025 роки. Колективний договір набуває чинності з моменту його підписання уповноваженими представниками Сторін і діє до 31 грудня 2025 року.
- 1.10.2. У разі не переукладання Колективного договору у період строку, визначеному у п. 1.10.1, цей Колективний договір продовжує діяти до укладання нового.
- 1.10.3. У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.
- 1.10.4. Зміна складу, структури, найменування Сторін не тягне за собою зупинення дії або втрату чинності цього Договору.
- 1.10.5. У випадку зміни керівника чинність Колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період Сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного Колективного договору.
- 1.10.6. У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.
- 1.10.7. Жодна зі сторін, що уклали цей колективний договір, не може протягом усього терміну його дії в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють норми, положення, зобов'язання за цим Колективним договором або припиняють їх виконання.
- 1.10.8. У десятиденний строк після підписання Колективного договору Сторони забезпечують ознайомлення з його змістом працівників Закладу. Новоприйняті працівники ознайомлюються з Колективним договором під час прийняття на роботу.
- 1.10.9. Переговори щодо укладання нового колективного договору на наступний термін починаються не пізніше як за 1 місяць до закінчення строку дії колективного договору.

Цей Колективний договір і всі наступні зміни та доповнення до нього після їхнього затвердження та підписання підлягають реєстрації відповідно до порядку, встановленого Законом України «Про колективні договори і угоди», Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115.

Всі додатки до даного Колективного договору є його невід'ємною частиною.

РОЗДІЛ II

ВИРОБНИЧІ ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

- 2.1. Жодний трудовий договір, що укладається з працівниками, не може суперечити даному Колективному договору таким чином, що, у порівнянні з останнім, права та інтереси працівника у трудовому договорі були якось обмежені чи пригнічені. У випадку виникнення такого протиріччя відповідні положення трудового договору визнаються недійсними.

- 2.2. Організація фінансово-господарської діяльності відповідно до Статуту ТОВ «ДЦ «МЕДЛАЙФ-БІО» і чинного законодавства є виключним правом Роботодавця.
- 2.3. Керівник ТОВ «ДЦ «МЕДЛАЙФ-БІО» приймає на роботу працівників, звільняє і переводить їх на іншу роботу відповідно до трудового законодавства України.
- 2.4. Роботодавець зобов'язаний для кожного працівника передбачити в трудовому договорі (контракті) або розробити і затвердити у формі посадової інструкції його функціональні обов'язки, ознайомити працівника із ними та вимагати належного виконання працівником його трудових функцій. Виконання працівником іншої трудових функцій можливо як виняток, виключно у разі нагальної необхідності, у випадках тимчасової відсутності працівника, який виконує відповідну трудову функцію (в зв'язку з хворобою, відпусткою чи через інші важливі причини). Відповідне доручення працівникові має даватися із обов'язковим урахуванням реальної можливості працівника виконувати відповідні обов'язки, тобто із урахуванням належної професійної підготовки працівника та його зайнятості при виконанні безпосередніх трудових обов'язків.
- 2.5. Роботодавець зобов'язується:
 - 2.5.1. Забезпечити прогнозований розвиток ТОВ «ДЦ «МЕДЛАЙФ-БІО», підвищення ефективності за збільшення обсягу надання медичних послуг.
 - 2.5.2. Надавати працівникам роботу відповідно до їх професії, займаної посади та кваліфікації, забезпечити працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання їхніх трудових обов'язків та надання якісної медичної допомоги, створити для працівників належні умови праці.
 - 2.5.3. Впроваджувати систему матеріального та морального стимулювання, підвищення якості надання медичних послуг, раціонального використання медичного обладнання, запровадження нових, більш ефективних та високоякісних методів роботи.
 - 2.5.4. Систематично підвищувати кваліфікацію працівників.
 - 2.5.5. Проводити разом із трудовим колективом роботу щодо вдосконалення та поліпшення умов праці, раціонального використання матеріально-технічних ресурсів.
 - 2.5.6. Сприяти створенню на підприємстві атмосфери партнерства і поваги до особистості.
 - 2.5.7. Спільно з трудовим колективом вирішувати питання щодо впровадження, перегляду та зміни умов праці; питання робочого часу та часу відпочинку; узгоджувати графіки змінності та надання відпусток; вирішувати питання впровадження підсумкового обліку робочого часу; надавати дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні; вирішувати питання щодо оплати праці, впровадження форм та систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов виплати та розмірів надбавок, доплат, премій, винагороди та інших заохочувальних, компенсаційних виплат.
 - 2.5.8. Один раз на рік Роботодавець надає трудовому колективу звіт про результати роботи ТОВ «ДЦ «МЕДЛАЙФ-БІО» за рік.
- 2.6. Кожний працівник зобов'язується:
 - 2.6.1. Добросовісно, своєчасно, точно і якісно виконувати свої функціональні обов'язки щодо надання медичних послуг населенню та ведення профілактичної роботи, працювати чесно і сумлінно, дотримуватися дисципліни праці, своєчасно виконувати розпорядження Роботодавця, дотримуватися трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку, сприяти створенню на підприємстві атмосфери партнерства і поваги до особистості.

- 2.6.2. Постійно підвищувати свої професійні знання та навички, підвищувати культуру обслуговування населення та якість надання медичних послуг, впроваджувати нові технології, досягати високих показників у праці.
- 2.6.3. На вимогу Роботодавця своєчасно надавати звіти про виконання своїх обов'язків.
- 2.6.4. Дотримуватися чинного законодавства України, в тому числі законодавства у сфері охорони здоров'я, наказів МОЗ та інших нормативно-правових актів у сфері охорони здоров'я, затверджених вимог у галузі санітарії та гігієни.
- 2.6.5. Неухильно додержуватися вимог нормативних актів з охорони праці, правил техніки безпеки, протипожежної безпеки, охорони навколишнього природного середовища та інших актів законодавства України.
- 2.6.6. Берегти та уважно ставитися до матеріальних цінностей, споруд, медичної техніки та іншого обладнання, матеріалів, пристроїв зв'язку, а також інших цінностей, належних ТОВ «ДЦ «МЕДЛАЙФ-БІО» на праві власності (оперативного управління, повного господарського відання), користування (оренди), зберігання; нести відповідальність за псування та ушкодження матеріальних цінностей.
- 2.6.7. Досконально знати правила використання медичної техніки та іншого обладнання. Використовувати майно ТОВ «ДЦ «МЕДЛАЙФ-БІО», (засоби зв'язку, службові транспортні засоби і т.д.) виключно у службових цілях.
- 2.6.8. Зберігати та не розголошувати комерційну таємницю ТОВ «ДЦ «МЕДЛАЙФ-БІО» та іншу конфіденційну інформацію, яка стане відома працівникам при виконанні функціональних обов'язків.
- 2.6.9. Роботодавець визнає діяльність на підприємстві уповноваженого представника трудового колективу, як представника трудового колективу по вирішенню питань трудових відносин, заробітної плати, соціальних пільг та гарантій працівників.
- 2.7. Сторони зобов'язуються оперативно вживати заходів щодо усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та врегулювання конфліктів шляхом примирних процедур, у порядку, визначеному чинним законодавством.

РОЗДІЛ III НОРМУВАННЯ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ

- 3.1. Режим роботи працівників, час початку й закінчення щоденної роботи визначається Правилами внутрішнього трудового розпорядку, у відповідності до чинного законодавства.
- 3.2. Тривалість робочого часу забезпечується відповідно до вимог наказу Міністерства охорони здоров'я України від 25.05.2006 № 319 «Про затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я».
- 3.3. Роботодавець зобов'язується забезпечити прозорість всіх заходів щодо нормування праці, роз'яснення працівникам причин перегляду норм праці та умов застосування нових норм. Впровадження, зміни та перегляд норм праці здійснюється Роботодавцем за умов обов'язкового повідомлення трудового колективу не пізніше ніж за 1 місяць до впровадження змін.
- 3.4. Основна заробітна плата працівників ТОВ «ДЦ «МЕДЛАЙФ-БІО» встановлюється у вигляді посадових окладів, які закріплені у штатному розкладі та в трудових договорах (контрактах).

- 3.5. Основна заробітна плата не може бути меншою встановленої законодавством України мінімальної заробітної плати. Роботодавець гарантує медичним працівникам ТОВ «ДЦ «МЕДЛАЙФ-БІО» розмір тарифних сіток і посадових окладів не нижче затвердженого по галузі рівня згідно з чинним законодавством України.
- 3.6. Конкретні розміри посадових окладів працівників ТОВ «ДЦ «МЕДЛАЙФ-БІО» встановлюються у кожному випадку індивідуально у відповідності із посадою, кваліфікацією, складністю та умовами виконуваної роботи, і доводяться до його відому при ознайомленні працівника з наказом. Водночас до відому працівника доводиться порядок і термін виплати заробітної плати, умови, згідно з якими можуть здійснюватися утримання із заробітної плати.
- 3.7. Виплата заробітної плати працівникам ТОВ «ДЦ «МЕДЛАЙФ-БІО» здійснюється два рази на місяць в наступні строки: до 07 числа місяця та до 20 числа місяця. Якщо, день виплати заробітної плати збігається з вихідним днем, то заробітна плата виплачується напередодні цього дня.
Сума заробітної плати, що виплачується за першу половину місяця (аванс) становить 40 % місячної тарифної ставки (посадового окладу) працівника, але не нижче оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.
- 3.8. При кожній виплаті заробітної плати працівники повідомляються про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави утримань, суму зарплати, що належить до виплати (ст. 110 КЗпП України), шляхом отримання розрахункових листів.
- 3.9. Робота у святкові, неробочі та вихідні дні може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.
- 3.10. Заробітна плата працівникам ТОВ «ДЦ «МЕДЛАЙФ-БІО» за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за 3 дні до початку відпустки.
- 3.11. Оплата праці робітників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються власником або уповноваженим ним органом після виконання зобов'язань по оплаті праці (п. 5 ст. 97 КЗпП України)
- 3.12. Відомості про оплату праці працівників надаються іншим органам та особам тільки у випадках, прямо передбачених законодавством.
- 3.13. При укладанні трудового договору Роботодавець доводить до відома працівника розмір, порядок та строки виплати заробітної плати, умови, згідно з якими можуть проводитися відрахування із заробітної плати.
- 3.14. Преміювання працівників підприємства здійснюється відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи, а також до державних, професійних свят, ювілейних дат, за умовами та у порядку, визначеними у Положенні про преміювання.
- Усі питання, що стосуються заробітної плати і преміювання, узгоджуються з уповноваженим трудового колективу.

РОЗДІЛ IV

РЕЖИМ ПРАЦІ, ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ВІДПОЧИНКУ

- 4.1. Роботодавець спільно з уповноваженим трудового колективу зобов'язаний:
- 4.1.1. Забезпечувати режим роботи (графік) з додержанням балансу робочого часу на рік, виходячи з 40-годинного робочого тижня на роботах з нормальними умовами праці. Перерва для відпочинку та харчування з 12:30 до 13:00
- 4.1.2. Працівники мають 5-денний робочий тиждень з двома вихідними.
Режим роботи: з понеділка по п'ятницю: з 8:30 до 17:00.

4.1.3. Сприяти встановленню скорочення тривалості робочого часу для окремих категорій працюючих з оплатою праці відповідно до чинного законодавства:

- для жінок з малолітніми дітьми;
- інвалідів;
- для працівників зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці – не більш як 36 годин на тиждень;
- для лікарів і фахівців з базовою та неповною вищою медичною освітою, та середньому медичному персоналу – не більш як 38,5 годин на тиждень.

4.2. Працівники, за згодою адміністрації ТОВ «ДЦ «МЕДЛАЙФ-БІО» мають право на гнучкий графік роботи.

4.3. Для деяких категорій працівників з причини неможливості нормування часу трудового процесу встановлюється ненормований робочий день. Вказаний особливий режим робочого часу застосовується до працівників, праця яких визначається не тільки тривалістю робочого часу, але й обсягом виконаних завдань та функцій, при цьому нормальна тривалість робочого тижня для цих працівників не повинна перевищувати 40 годин на тиждень.

4.4. У зв'язку з необхідністю надання медичної допомоги населенню у вихідні, святкові та неробочі дні, працівники ТОВ «ДЦ «МЕДЛАЙФ-БІО» можуть залучатися до чергування понад місячну норму робочого часу, згідно з затвердженим графіком. У цьому разі оплата роботи, яка виконується у святковий чи неробочий день здійснюється у розмірі подвійної годинної або денної ставки понад оклад.

4.5. Залучення окремих працівників до роботи у вихідні (неробочі) дні допускається лише у виняткових випадках, передбачених трудовим законодавством України. Робота у святкові та неробочі дні компенсується у відповідності до чинного законодавства про працю.

4.6. Роботодавець зобов'язується за 2 місяці попереджати трудовий колектив про заплановані зміни тривалості робочого дня (тижня) та погоджувати зміни з повноважним представником трудового колективу.

4.7. Працівникам надаються щорічні основні відпустки згідно з чинним законодавством. Тривалість щорічної оплачуваної відпустки для спеціалістів встановлюється 24 календарних днів або більшої тривалості відповідно до норм чинного законодавства.

Особам з інвалідністю I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи - 26 календарних днів.

Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.

4.8. Робітникам лікарського складу надаються додаткові щорічні відпустки строком 6 днів. При умові роботи з ненормованим робочим днем надаються додаткові щорічні відпустки строком 7 днів. Молодшому та медичному персоналу за особливий характер праці надаються додаткові щорічні відпустки строком 6 днів.

4.9. Адміністрація забезпечує додаткові гарантії та пільги працівникам за рахунок власних коштів згідно з чинним законодавством.

4.10. Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й разі тривалого перебування матері у лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст. 73 КЗпП України). Згідно вимог ст. 19 Закону України «Про відпустки».

4.11. Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку у випадках та тривалістю, передбачених ст. 25 Закону України «Про відпустки».

- 4.12. За сімейними обставинами та з інших причин працівникам за їхніми заявами можуть бути надані короткотривалі відпустки без збереження заробітної плати на строк, обумовлений згодою між працівником та адміністрацією, але не більше ніж 15 календарних днів на рік (ст. 26 Закону України «Про відпустки»).
- 4.13. Учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», особам, реабілітованим відповідно до Закону України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років», із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу, надається додаткова відпустка із збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік. ст. 16-2 Закону України «Про відпустки»).
- 4.14. Графік чергових щорічних відпусток затверджується адміністрацією до 10 січня поточного року, для чого не пізніше 1 січня надається їй трудовим колективом. При визначенні черговості відпусток враховуються сімейні та особисті обставини кожного працівника, які мають право на надання відпустки в зручний для них час, визначений статтею 10 закону України «Про відпустки».
- 4.15. Усі працівники зобов'язуються без дозволу адміністрації не знаходитися у приміщенні підприємства у поза робочий час за причинами, не пов'язаними з роботою, а також запрошувати туди сторонніх осіб.

РОЗДІЛ V

ПРИЙМАННЯ ТА ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

- 5.1. Роботодавець здійснює прийом на роботу нових працівників в порядку та на умовах, передбачених діючим трудовим законодавством України.
- 5.2. Прийом на роботу здійснюється Роботодавцем шляхом укладення з працівником трудового договору, а у випадках, передбачених законодавством про працю, шляхом укладення контракту як особливої форми трудового договору.
- 5.3. Кожен прийнятий на роботу працівник зобов'язаний ознайомитися з умовами Колективного договору під розписку.
- 5.4. Роботодавець гарантує працівникові, з яким трудовий договір було розірвано на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України (окрім випадку ліквідації підприємства) забезпечення його права на укладення трудового договору протягом одного року, якщо Роботодавцем буде проводити прийом на роботу працівників аналогічної кваліфікації.
- 5.5. Форми та умови трудового договору, включаючи умови щодо звільнення, визначаються Роботодавцем згідно з чинним законодавством та належать до узгодження з уповноваженим представником трудового колективу.

РОЗДІЛ VI

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

- 6.1. Роботодавець здійснює аналіз стану та прогнозування використання трудових ресурсів на підприємстві.
- 6.2. Про зміни істотних умов праці, зміни в організації праці, скорочення чисельності і штату працівників та заплановане вивільнення працівників Роботодавець зобов'язується повідомляти працівників завчасно – не пізніше ніж за 2 місяці.

- 6.3. При скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається, зокрема:

- 1) сімейним - при наявності двох і більше утриманців;
- 2) особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
- 3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві;
- 4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;
- 5) учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту", а також особам, реабілітованим відповідно до Закону України "Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років", із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу;
- 6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- 7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві трудове каліцтво або професійне захворювання;
- 8) особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;
- 9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.
- 10) працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат.

Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України.

Розділ VII

УМОВИ ТА ОХОРОНА ПРАЦІ

- 7.1. Роботодавець зобов'язується:

- 7.1.1. З метою створення здорових і безпечних умов праці удосконалювати механізм безперервного функціонування ефективної системи управління охороною праці відповідно до вимог ст. 13 Закону України «Про охорону праці».
- 7.1.2. Під час укладання трудового договору проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги й компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства й цього Договору.
- 7.1.3. Проводити навчання та перевірку знань з питань охорони праці в порядку, передбаченому законодавством про охорону праці. Не допускати до роботи працівників, у т. ч. посадових осіб, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці.

- 7.1.4. Проводити, в установленому законодавством порядку інструктажі з питань охорони праці та пожежної безпеки та здійснювати контроль за їх дотриманням. Утримувати в справному стані первинні засоби пожежогасіння та не допускати їх використання не за призначенням. Проводити практичні заняття з працівниками Підприємства щодо вміння користуватися первинними засобами пожежогасіння.
- 7.1.5. Забезпечити виконання комплексних заходів щодо встановлення нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням, аваріям і пожежам, відповідно до Додатку 1.
- 7.1.6. У визначених законодавством випадках проводити атестацію робочих місць за умовами праці, згідно з розробленим за участю Трудового колективу графіком та за її результатами вживати заходів щодо покращення умов праці, медичного обслуговування, оздоровлення працівників та надання їм відповідних пільг і компенсацій за роботу в цих умовах.
- 7.1.7. Видавати безоплатно працівникам за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знешкоджувальні засоби.
- 7.1.8. Забезпечити охорону праці жінок відповідно до чинного законодавства України.
- 7.1.9. Створювати для осіб з інвалідністю умови праці відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації.
- 7.1.10. Забезпечити фінансування за свої кошти медичні огляди працівників. Організовувати проведення попередніх (при прийнятті на роботу) і періодичних медичних оглядів працівників згідно ст.17 Закону України «Про охорону праці».
- 7.1.11. Не допускати до роботи працівників, які без поважних причин ухиляються від обов'язкового медичного огляду.
- 7.1.12. Проводити переведення працівників за станом здоров'я, згідно з медичним висновком, за їх згодою, на легшу роботу тимчасово, або без обмеження строку на іншу роботу. Оплату праці в таких випадках проводиться згідно чинного законодавства.
- 7.1.13. Забезпечити проведення профілактичного флюорографічного обстеження всіх працівників на виявлення туберкульозу.
- 7.1.14. Забезпечити температурний режим у приміщеннях підприємства відповідно до санітарно-гігієнічних вимог.
- 7.1.15. Здійснювати загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників.
- 7.1.16. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій.
- 7.1.17. Розробляти заходи щодо зниження та профілактики травматизму і професійних захворювань та забезпечувати їх обов'язкове виконання.
- 7.1.18. Забезпечити розроблення і впровадження інструкцій та інших локальних актів з охорони праці.

- 7.1.19. Організувати оформлення належним чином куточків з охорони праці технічними засобами навчання, плакати, пам'ятки тощо.
- 7.1.20. Регулярно проводити аналіз виробничого травматизму і професіональних захворювань, аварій та пожеж.
- 7.1.21. Проводити профілактичні заходи ВІЛ-інфекції, СНІДу, серцево-судинних та судинно – мозкових захворювань, туберкульозу, цукрового діабету.
- 7.1.22. Забезпечити витрати на охорону праці не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік згідно зі ст. 19 Закону України «Про охорону праці».
- 7.1.23. За порушення Закону та нормативних актів з охорони праці застосовувати до винних працівників заходи дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно ст. 44 Закону України «Про охорону праці» та інших актів законодавства України.
- 7.1.24. Підприємство зобов'язане відшкодовувати працівникам матеріальні збитки, заподіяні ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, на умовах і в порядку, передбачених статтею 173 КЗпП України, положеннями Закону України «Про охорону праці», та іншими законодавчими актами України.

7.2. Працівники ТОВ «ДЦ «МЕДЛАЙФ-БІО» зобов'язуються:

- 7.2.1. Вивчати, знати та виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила експлуатації машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, правил поведінки із шкідливими та небезпечними речовинами, правил експлуатації медичних приладів та механізмів.
- 7.2.2. Застосовувати засоби індивідуального та колективного захисту у випадках, передбачених нормативними актами з охорони праці.
- 7.2.3. У випадках встановлених чинним законодавством України, проходити у визначенні строки попередні та періодичні медичні огляди.
- 7.2.4. Вживати дієвих заходів з метою створення та дотримання безпечних умов праці, співпрацювати з керівником ТОВ «ДЦ «МЕДЛАЙФ-БІО» задля організації безпечних та нешкідливих умов праці.
- 7.2.5. Своєчасно інформувати керівника ТОВ «ДЦ «МЕДЛАЙФ-БІО» про виникнення небезпечних та аварійних ситуацій на робочому місці, у структурному підрозділі.
- 7.2.6. Дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточення людей у процесі виконання своїх службових обов'язків або під час перебування на території ТОВ «ДЦ «МЕДЛАЙФ-БІО»
- 7.2.7. Вживати заходів щодо усунення будь-яких ситуацій, які несуть загрозу їхньому життю і здоров'ю, життю і здоров'ю оточуючих та природному середовищу.
- 7.2.8. Дбайливо та раціонально використовувати майно закладу, не допускати його пошкодження
- 7.2.9. Працівники мають право відмовитися від дорученої роботи, якщо при виконанні такої роботи створюється ситуація, небезпечна для їхнього життя і здоров'я, а також для життя і здоров'я інших людей і навколишнього середовища, якщо такі умови прямо не передбачені трудовими договорами (контрактами).

10.1. Строк дії даного договору встановлюється до 31 грудня 2023 року. За згодою сторін цей договір може бути пролонгований на будь-який термін шляхом підписання сторонами додаткових угод.

РОЗДІЛ VIII СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, КОМПЕНСАЦІЇ ТА ПІЛЬГИ

- 8.1. Працівникам надаються гарантії, компенсації та пільги, передбачені чинним законодавством України.
- 8.2. Роботодавець гарантує надання працівникам вільного часу для проходження медичних оглядів, одержання медичної допомоги, явки в державні органи для рішення необхідних житло-побутових проблем працівників без проведення яких-небудь відрахувань із заробітної плати чи інших необґрунтованих санкцій.
- 8.3. Соціальні виплати на поховання здійснюються із фонду соціального страхування.
- 8.4. Роботодавець гарантує за наявності поважних причин надання працівникам вільного часу для проходження медичних оглядів, отримання медичної допомоги, явки в державні органи для вирішення необхідних житлово-побутових проблем працівників без проведення будь-яких відрахувань із заробітної плати чи інших безпідставних санкцій.
- 8.5. З метою підтримання стану здоров'я працівників та забезпечення їх медичними послугами Роботодавець надає працівникам можливість використання медичного страхування на умовах, визначених відповідним договором із працівником.
- 8.6. Згідно з положеннями Закону України «Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ» і Порядку та умов обов'язкового страхування медичних працівників та інших осіб на випадок інфікування вірусом імунодефіциту людини під час виконання ними професійних обов'язків, а також на випадок настання у зв'язку з цим інвалідності або смерті від захворювань, зумовлених розвитком ВІЛ-інфекції, затвердженого постановою Кабінету міністрів України від 16 жовтня 1998 р. N 1642, Роботодавець проводить страхування окремих категорій медичних працівників, які при виконанні своїх трудових обов'язків піддаються небезпеці зараженню ВІЛ-інфекцією, СНІДом та вірусним гепатитом В.
- 8.7. За рішенням Роботодавця працівникам може надаватися грошова допомога, зокрема, у зв'язку з наступними сімейними обставинами: укладення шлюбу; на поховання близьких родичів (за наявності відповідної довідки).
- 8.8. Всі зобов'язання Роботодавця відносно оплати праці, гарантійних, компенсаційних виплат та інших соціальних норм забезпечує відповідно до діючого законодавства України і даного Колективного договору.

РОЗДІЛ IX ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН, ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

- 9.1. У випадку невиконання, неналежного виконання обов'язків, передбачених даним договором, сторони несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.
- 9.2. Спори між сторонами вирішуються у порядку, встановленому законодавством України.
- 9.3. Притягнення до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності не виключає цивільної, матеріальної або інших видів відповідальності винних осіб.

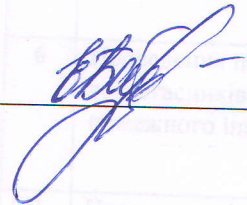
РОЗДІЛ X ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 10.1. Строк дії даного договору встановлюється до 31 грудня 2025 року. За взаємною згодою сторін цей договір може бути пролонгований на будь-який термін шляхом підписання сторонами додаткових угод.

- 10.2. Контроль за виконанням договору здійснюється безпосередньо Сторонами: від Роботодавця – директор ТОВ «ДІАГНОСТИЧНИЙ ЦЕНТР «МЕДЛАЙФ-БІО» Осташинська Олена Станіславівна; від трудового колективу ТОВ «ДІАГНОСТИЧНИЙ ЦЕНТР «МЕДЛАЙФ-БІО» - уповноважений представник трудового колективу Бахір Катерина Михайлівна.
- 10.3. При виявленні порушень Колективного договору зацікавлена в їхньому усуненні Сторона письмово інформує іншу Сторону про порушення. Сторони у тижневий термін мають провести взаємні консультації та прийняття рішення щодо усунення допущених порушень.
- 10.4. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений термін зацікавлена Сторона має право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду.
- 10.5. Хід виконання Колективного договору розглядається на зборах трудового колективу раз на рік.
- 10.6. Сторони, які підписали даний колективний договір, щорічно, не пізніше 15 січня, звітують про його виконання.
- 10.7. Цей Колективний договір складений при повному розумінні Сторонами його умов та термінології українською мовою у трьох автентичних примірниках, які мають однакову юридичну силу.

Від трудового колективу:

Уповноважений представник трудового колективу Товариства з обмеженою відповідальністю «ДІАГНОСТИЧНИЙ ЦЕНТР «МЕДЛАЙФ-БІО»



К.М. Бахір

Від Роботодавця:

Директор Товариства з обмеженою відповідальністю «ДІАГНОСТИЧНИЙ ЦЕНТР «МЕДЛАЙФ-БІО»



О.С. Осташинська

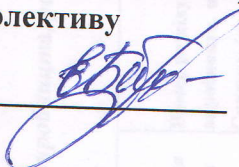
ДОДАТКИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Додаток 1

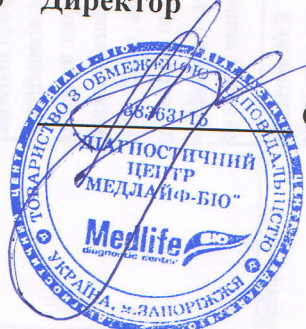
**Комплексні заходи
щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого
середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам
виробничого травматизму, професійних захворювань і аваріям**

№	Назва заходів	Обґрунтування необхідності виконання заходів	Строк виконання	Відповідальні
1	Придбання спецодягу, спецвзуття та інше	дотримання санітарних нормативів	протягом року	інженер з охорони праці
2	Придбання миючих засобів	дотримання санітарних -епідеміологічних нормативів	постійно	комірник
3	Перевірка знань по техніці безпеки у персоналу по електробезпеці	дотримання вимог діючого законодавства з охорони та безпеки праці	періодично	інженер з охорони праці
4	Придбання медичних аптечок	дотримання вимог діючого законодавства з охорони та безпеки праці	періодично	інженер з охорони праці
5	Проведення інструктажів з питань охорони праці	дотримання вимог діючого законодавства з охорони праці	вступний, первинний, повторний, позаплановий	інженер з охорони праці
6	Проведення перезарядки вогнегасників і перевірка готовності пожежного інвентарю	дотримання вимог діючого законодавства з питань пожежної безпеки	періодично	відповідальна особа з питань пожежної безпеки
7	Проведення інструктажів з питань пожежної безпеки	дотримання вимог діючого законодавства з питань пожежної безпеки	вступний, первинний, повторний, позаплановий	відповідальна особа з питань пожежної безпеки

Від трудового колективу:
Уповноважений представник трудового колективу

 К.М. Бахір

Від Роботодавця:
Директор



О.С. Осташинська

ПЕРЕЛІК

робочих місць, виробництв, робіт, професій та посад працівників, яким надається додаткова відпустка та доплати за роботу із шкідливими і важкими умовами праці у ТОВ «ДЦ «МЕДЛАЙФ-БІО»

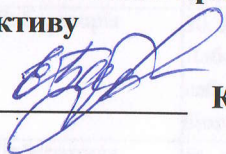
№ п/п	Найменування структурного підрозділу	Номер розділу, підрозділу, найменування виробництв, цехів, професій та посад за Списком (додаток №1, №2)	Найменування професії, встановленої згідно з класифікатором професій ДК 003:2010	Найменування професії і код за штатним розписом	По даній професії		Кількість днів додаткової відпустки			Розмір доплат до тарифної ставки (%)
					Кількість Р.м.	Кількість працюючих	за Списком	за результатами атестації	установлено рішенням атестаційної комісії	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Лабораторія		Завідувач лабораторії; 21958-1229.7	Завідувач лабораторії; 21958-1229.7	1	1		14	7	12
2.	Лабораторія	Додаток № 2 XVII. Охорона здоров'я, освіта та соціальна допомога Загальні професії медичних працівників закладів та установ охорони здоров'я, соціального захисту населення та освіти 132. Лікар, який працює в закладах і установах охорони здоров'я, освіти, соціального забезпечення та будинку відпочинку	Лікар-лаборант; 20362-2229.2	Лікар-лаборант; 20362-2229.2	1	3	7	12	7	12
3.	Лабораторія	Додаток № 2 XVII. Охорона здоров'я, освіта та соціальна допомога Загальні професії медичних працівників закладів та установ охорони здоров'я, соціального захисту населення та освіти 133. Молодші спеціалісти з медичною освітою закладів та установ охорони здоров'я, освіти та соціального забезпечення	Фельдшер-лаборант; 25186-3229	Фельдшер-лаборант; 25186-3229	1	5	7	12	7	12

		Додаток № 2 XVII. Охорона здоров'я, освіта та соціальна допомога Загальні професії медичних працівників закладів та установ охорони здоров'я, соціального захисту населення та освіти 133. Молодші спеціалісти з медичною освітою закладів та установ охорони здоров'я, освіти та соціального забезпечення	Старший фельдшер-лаборант; 25186-3229	Старший фельдшер-лаборант; 25186-3229	1	1	7	12	7	12
5.	Лабораторія	Додаток № 2 XVII. Охорона здоров'я, освіта та соціальна допомога Загальні професії медичних працівників закладів та установ охорони здоров'я, соціального захисту населення та освіти 133. Молодші спеціалісти з медичною освітою закладів та установ охорони здоров'я, освіти та соціального забезпечення	Біолог; 20275-2211.2	Біолог; 20275-2211.2	1	11	7	12	7	12
6.	Лабораторія	Додаток № 2 XVII. Охорона здоров'я, освіта та соціальна допомога Загальні професії медичних працівників закладів та установ охорони здоров'я, соціального захисту населення та освіти 133. Молодші спеціалісти з медичною освітою закладів та установ охорони здоров'я, освіти та соціального забезпечення	Біохімік; 20278-2212.2	Біохімік; 20278-2212.2	1	1	7	12	7	12

7.	Лабораторія	Додаток № 2 XVII. Охорона здоров'я, освіта та соціальна допомога Загальні професії медичних працівників закладів та установ охорони здоров'я, соціального захисту населення та освіти 134. Молодші медичні сестри закладів та установ охорони здоров'я, освіти та соціального забезпечення	Молодша медична сестра (санітарка-прибиральниця); 5132	Молодша медична сестра; 5132	1	2	7	10	7	11
8.	ПЗК	Додаток № 2 XVII. Охорона здоров'я, освіта та соціальна допомога Загальні професії медичних працівників закладів та установ охорони здоров'я, соціального захисту населення та освіти 133. Молодші спеціалісти з медичною освітою закладів та установ охорони здоров'я, освіти та соціального забезпечення	Сестра медична; 24713-3231	Сестра медична; 24713-3231	1	12	7	8	7	8

Від трудового колективу:

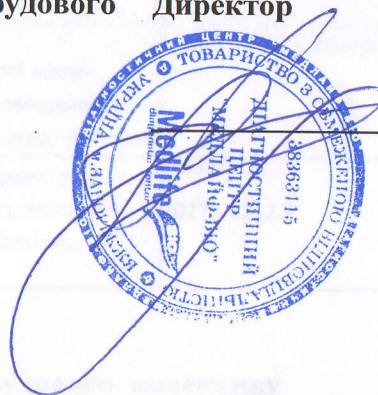
Уповноважений представник трудового колективу



К.М. Бахір

Від Роботодавця:

Директор



О.С. Осташинська

ПЕРЕЛІК

робочих місць, виробництв, робіт, професій та посад, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого у ТОВ «ДЦ «МЕДЛАЙФ-БІО»

№ п/п	Найменування структурного підрозділу	Виробництва, роботи, цехи, професії та посади	Найменування професії, встановленої згідно з класифікатором професій ДК 003:2010	Найменування професії і код за штатним розписом	По даній професії		Тривалість робочого тижня, годин	Примітка
					Кількість Р.м.	Кількість працюючих		
1	2	3	4	5	6	7	8	
1.	Лабораторія	30. Лабораторії Лаборант (у тому числі лікар-лаборант), завідувач лабораторії, біолог, біохімік, фельдшер-лаборант	Завідувач лабораторії; 21958-1229.7	Завідувач лабораторії; 21958-1229.7	1	1	36	
2.	Лабораторія	30. Лабораторії Лаборант (у тому числі лікар-лаборант), завідувач лабораторії, біолог, біохімік, фельдшер-лаборант	Лікар-лаборант; 20362-2229.2	Лікар-лаборант; 20362-2229.2	1	3	36	
3.	Лабораторія	30. Лабораторії Лаборант (у тому числі лікар-лаборант), завідувач лабораторії, біолог, біохімік, фельдшер-лаборант	Фельдшер-лаборант; 25186-3229	Фельдшер-лаборант; 25186-3229	1	5	36	
4.	Лабораторія	30. Лабораторії Лаборант (у тому числі лікар-лаборант), завідувач лабораторії, біолог, біохімік, фельдшер-лаборант	Старший фельдшер-лаборант; 25186-3229	Старший фельдшер-лаборант; 25186-3229	1	1	36	
5.	Лабораторія	30. Лабораторії Лаборант (у тому числі лікар-лаборант), завідувач лабораторії, біолог, біохімік, фельдшер-лаборант	Біолог; 20275-2211.2	Біолог; 20275-221 1.2	1	11	36	
6.	Лабораторія	30. Лабораторії Лаборант (у тому числі лікар-лаборант), завідувач лабораторії, біолог, біохімік, фельдшер-лаборант	Біохімік; 20278-2212.2	Біохімік; 20278-2212.2	1	1	36	

Від трудового колективу:

Уповноважений представник трудового колективу


 К.М. Бахір

Від Роботодавця:

Директор



О.С. Остапінська

