

Государственное бюджетное учреждение
здравоохранения «Туапсинская
стоматологическая поликлиника»
министерства здравоохранения
Краснодарского края

Главный врач

М.В.Анищенко

«02» декабря 2024 г.

М.П.

Профсоюзный комитет
государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
«Туапсинская стоматологическая
поликлиника»
министерства здравоохранения
Краснодарского края

Председатель

Ю.С.Кондрашенко

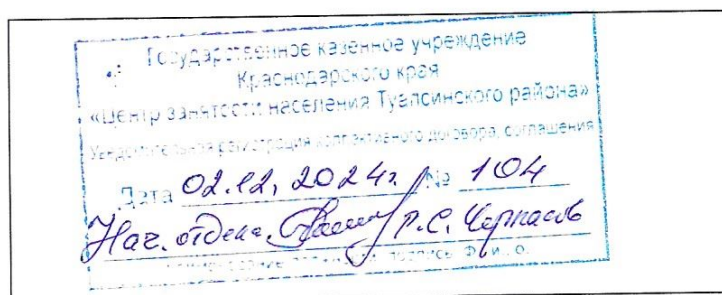
«02» декабря 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
«Туапсинская стоматологическая поликлиника»
министерства здравоохранения Краснодарского края

принятому на период с 24.12.2024 года по 23.12.2027 года

Коллективный договор принят
На общем собрании работников организации
Протокол от «02» декабря 2024 г. № 19



ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения;
2. Трудовые отношения и трудовой договор;
3. Рабочее время;
4. Время отдыха;
5. Оплата труда;
6. Охрана труда и здоровья;
7. Гарантии в области занятости;
8. Социальные гарантии;
9. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза;
10. Ответственность за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору;
11. Приложения к коллективному договору:
 - приложение № 1 Положение об обработке и защите персональных данных;
 - приложение № 2 Правила внутреннего трудового распорядка;
 - приложение № 3 Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющим право на дополнительный оплачиваемый отпуск;
 - приложение № 4 Список должностей, занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск;
 - приложение № 5 Список должностей, занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право на выплату компенсационного характера;
 - приложение № 6 Форма расчетного листка;
 - приложение № 7 Соглашение по охране труда;
 - приложение № 8 Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам;
 - приложение № 9 Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам;
 - приложение № 10 Положение о нормах и условиях бесплатной выдачи молока и других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении на основе взаимных интересов Сторон (статья 40 трудового кодекса Российской Федерации «Коллективный договор»).

1.2. Сторонами коллективного договора являются Работодатель государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Туапсинская стоматологическая поликлиника» министерства здравоохранения Краснодарского края (далее - ГБУЗ «ТСП» МЗ КК) в лице главного врача учреждения Максима Вячеславовича Анищенко, именуемый далее «Работодатель» и представитель работников, интересы которых представляет председатель профсоюзного комитета учреждения в лице Юлии Сергеевны Кондрашенко, именуемый далее «Профсоюзный комитет».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, трудового кодекса Российской Федерации, Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, краевым и территориальным трехсторонними соглашениями, Отраслевым Соглашением, заключенным между Краснодарской краевой организацией Профсоюза и министерством здравоохранения Краснодарского края, и распространяется на всех работников учреждения, в том числе на руководителя учреждения, за исключением случаев, установленных в коллективном договоре.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты, занятости и профессиональной подготовки кадров, закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным и другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников, реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе ГБУЗ «ТСП» МЗ КК.

1.5. Нормы соглашений, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами Российской Федерации и нормативными правовыми актами, обязательны для включения в коллективный договор.

Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия коллективного договора и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов коллективного договора с момента вступления их в силу.

1.6. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

Отраслевым соглашением.

1.7. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 (три) года и вступает в силу с «24» декабря 2024 года (статья 43 трудового кодекса Российской Федерации «Действие коллективного договора»).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет (статья 43 трудового кодекса Российской Федерации «Действие коллективного договора»).

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке, заключению или изменению коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

1.11. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется соответствующими органами по труду (статья 51 трудового кодекса Российской Федерации «Контроль над выполнением коллективного договора, соглашения»).

1.12. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании трудового коллектива не реже одного раз в год.

1.13. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные пунктом 5.1.12. коллективного договора;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- реализовывать программы социальной защиты работников;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

1.14. При принятии решений по социально-трудовым вопросам Работодатель обязуется предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.15. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в рамках настоящего коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль, за соблюдением Работодателем законодательства с труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, и настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль, за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.16. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного коллективного договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.17. Работодатель обязуется в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора или внесения изменений и (или) дополнений в коллективный договор, оформленных соответствующим протоколом, направить их на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду и ознакомит под подпись работников учреждения с вновь принятым коллективным договором, с внесёнными в него изменениями и (или) дополнениями в месячный срок после их подписания.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (статья 15 трудового кодекса Российской Федерации «Трудовые отношения»).

2.2. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям статьи 57 ТК РФ, приказу Минтруда РФ от 26.04.2013 г. № 167н «Об

утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», а форма трудового договора должна соответствовать примерной форме трудового договора, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда».

2.3. Работодатель обязуется оформлять с работниками трудовые договоры в письменной форме, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства. Трудовой договор оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, данным коллективным договором, иными соглашениями являются недействительными и не могут применяться.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель вправе утверждать должностные инструкции для должностей (профессий) работников учреждения. Порядок оформления и форма должностной инструкции устанавливаются локальным нормативным актом Работодателя (письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 июня 2024 г. № 14-6/ООГ-3817).

2.4. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных *статьей 59 ТК РФ*. Не допускается изменение вида трудового договора, заключенного на неопределенный срок, на срочный трудовой договор (письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 03.06.2024 г. № 14-6/ООГ-3394).

2.5. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания для всех работников не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера - не более шести месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профкома и без выплаты выходного пособия.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (статья 70 трудового кодекса Российской Федерации «Испытание при приеме на работу»).

2.6. Испытательный срок при приеме на работу не устанавливается для лиц:

- избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- не достигших возраста восемнадцати лет;
- получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.7. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем в письменной форме, являющегося неотъемлемой частью трудового договора. Срок действия дополнительного соглашения к трудовому договору может быть ограничен конкретной датой, периодом (например, периодом выполнения работником дополнительной работы, не предусмотренной его трудовым договором в соответствии со статьёй 60.2 ТК РФ; периодом срока действия присвоенной работнику квалификационной категории в части установления выплат стимулирующего характера за наличие квалификационной категории и др.).

2.8. Трудовой договор может быть расторгнут по заявлению работника поданное не позднее чем за две недели, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, и иными Федеральными законами. Указанный период начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Трудовой договор по соглашению между работником и работодателем может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не може

быть отказано в заключения трудового договора.

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (статья 80 трудового кодекса Российской Федерации «Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию»)).

2.9. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется статьей 81 трудового кодекса Российской Федерации.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (статья 81 трудового кодекса Российской Федерации «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя»).

2.10. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора, в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», статьями 178 - 181 трудового кодекса Российской Федерации, а также, могут быть предусмотрены в Отраслевых территориальных Соглашениях.

2.11. Работодатель обязуется:

2.11.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомит работника под роспись с должностной инструкцией (при наличии), коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Кодексом профессиональной этики медицинского работника здравоохранения Краснодарского края и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, действующими в организации; содействовать работникам, поступающим на работу, ознакомиться с деятельностью первичной профсоюзной организации; не препятствовать работникам в реализации их права на вступление в Профсоюз.

2.11.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (статьи 72 - 74 трудового кодекса Российской Федерации).

2.11.3. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя сохранять за ним средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья связанным с работой, - установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (статья 182 трудового кодекса Российской Федерации «Гарантии при переводе работника на другую

нижеоплачиваемую работу»).

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4-х месяцев, отстранить от работы, если соответствующая работа у работодателя отсутствует (статья 73 трудового кодекса Российской Федерации «Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением»).

2.11.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в учреждении предложить работнику все имеющиеся вакантные должности, соответствующие его квалификации, в том числе и в другой местности (филиале, обособленных структурных подразделениях), если работник не согласен работать в новых условиях (статья 74 трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (статья 74 трудового кодекса Российской Федерации).

2.11.5. Решение о введении электронного документооборота принимать на основании локального нормативного акта по согласованию с Профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьей 372 трудового кодекса Российской Федерации, который должен содержать:

- сведения об информационной системе (информационных системах) с использованием которой Работодатель будет осуществлять электронный документооборот;
- порядок доступа к информационной системе работодателя (при необходимости);
- перечень электронных документов и перечень категорий работников в отношении которых осуществляется электронный документооборот;
- срок уведомления работников о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота, а также сведения о дате введения документооборота, устанавливаемой не ранее дня истечения срока указанного уведомления.

Уведомлять работников о порядке и сроках перехода на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота.

2.12. Медицинские работники учреждения обязуются:

2.12.1. Формировать индивидуальный план обучения по своей специальности самостоятельно из личного кабинета специалиста на Портале непрерывного медицинского и фармацевтического образования (<https://edu.rosminzdrav.ru> (для медицинских работников сертификаты которых выданы после 1 января 2010 года) и ежегодно осваивать его в течение пяти лет для допуска к процедуре периодической аккредитации специалиста (Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации», Федеральный закон от 21.11.2011 № 323 «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации», Приказ Минздрава России от 11.11.2013 года № 837 «Об утверждении Положения о модели отработки основных принципов непрерывного медицинского образования

специалистов с высшим медицинским образованием в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации, с участием медицинских профессиональных некоммерческих организаций», Постановление Правительства Российской Федерации от 13 октября 2020 года № 1681 «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования», Постановление Правительства Российской Федерации от 26.06.1995 № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов»).

2.12.2. Медицинские работники учреждения обязаны предоставлять специалисту по персоналу ежеквартально (до 10 числа) сведения о пройденном обучении и ежегодно (до 10 декабря) план-график обучения на следующий год. В случае внесения изменений в план-график обучения медицинские работники обязаны уведомить и предоставить специалисту по персоналу в течение 3 (трех) рабочих дней сведения (измененный план график обучения) со дня внесения данных изменений.

Медицинские работники, которые не предоставили сведения о пройденном обучении и план-график обучения на следующий год в сроки, указанные в пункте 2.11.1. настоящего коллективного договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

В случае если медицинский работник не набрал необходимое количество зачетных единиц и не прошел периодическую аккредитацию, не будет допущен к выполнению своих обязанностей (медицинской деятельности) и будет отстранен от работы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.13. Профсоюзный комитет обязуется:

2.13.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.13.2. Предоставлять в установленные сроки свое согласие (несогласие) при расторжении по инициативе Работодателя трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (статья 373 трудового кодекса Российской Федерации).

2.13.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров пенсионным вопросам.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

3.1. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в учреждении в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет

рабочего времени. Учетный период для работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, не может превышать один месяц, в соответствии со статьей 104 трудового кодекса Российской Федерации «Суммированный учет рабочего времени» и Отраслевым соглашением для государственных учреждений здравоохранения и образования, учреждений и организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Краснодарского края.

Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору) и графиками сменности, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом. Графики сменности составляются ответственными лицами ГБУЗ «ТСП» МЗ КК.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 трудового кодекса Российской Федерации «Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени»); для медицинских работников (врачей, в том числе заведующих структурными подразделениями, среднего и младшего медицинского персонала) - не более 39 часов в неделю (статья 350 трудового кодекса Российской Федерации «Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников»).

3.3. Для работников учреждений здравоохранения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени согласно действующему законодательству (приказ Наркомздрава СССР от 12.12.1940 года № 584 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников» (раздел 3), постановление Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 года № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (раздел «Здравоохранение», постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 года №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», статья 263.1 трудового кодекса Российской Федерации «Дополнительные гарантии женщинам, работающим на селе, женщинам, работающим в сельской местности», статья 92 трудового кодекса Российской Федерации «Сокращенная продолжительность рабочего времени»).

3.4. 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, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

На основании письменного согласия работника, оформленного путем

заключения отдельного (дополнительного) соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям 3 или 4 степени или опасным условиям труда, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю (статья 92 трудового кодекса Российской Федерации «Сокращенная продолжительность рабочего времени»), для медицинских работников не более 39 часов (статья 350 трудового кодекса Российской Федерации «Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников») с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации. Порядок, размеры и условия выплаты данной компенсации разрабатываются на основании отраслевого (межотраслевого) Соглашения. При этом устанавливается максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) в соответствии со статьей 94 трудового кодекса Российской Федерации «Продолжительность ежедневной работы (смены)»:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе - до 8 часов.

3.5. Для работников (женщин), работающих в сельской местности, на основании Постановления РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» и статьи 263.1 трудового кодекса Российской Федерации «Дополнительные гарантии женщинам, работающим на селе, женщинам, работающим в сельской местности», устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

3.6. Работникам, являющимся инвалидами первой или второй группы, рабочая неделя устанавливается продолжительностью не более 35 часов. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (статья 92 трудового кодекса Российской Федерации «Сокращенная продолжительность рабочего времени», статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 года № 181- Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.7. Некоторым категориям работников учреждения, может устанавливаться ненормированный рабочий день. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. Дни еженедельного отдыха предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем на общих основаниях.

3.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час (статья 95 трудового кодекса Российской Федерации «Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней»).

3.9. Работодатель обязуется:

3.9.1. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую

неделю по просьбе (заявлению):

- беременной женщины;
- работника - инвалида;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- одного из родителей или лица, фактически осуществляющего уход за ребенком, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

3.9.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за два месяца и не менее чем за три месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы по инициативе администрации в связи с изменением организационных условий труда (пункт 2 статья 25 закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», статья 74 трудового кодекса Российской Федерации «Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда»).

3.9.3. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (статья 103 трудового кодекса Российской Федерации «Сменная работа»). В графике сменности работа по совместительству планируется отдельно с учетом того, что работа по совместительству выполняется в свободное от основной работы время.

В пределах установленной месячной нормы рабочего времени на одну ставку работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.9.4. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха или нерабочий праздничный день в соответствии со статьей 113 трудового кодекса Российской Федерации «Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни».

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные

дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного и с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.9.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, установленному в Российской Федерации (*статья 112 ТК РФ*), нерабочему (праздничному) дню «Радоница» установленному на основании закона Краснодарского края от 2 июня 2023 г. № 4909-КЗ «Об объявлении в Краснодарском крае Дня поминовения усопших (Радоницы) нерабочим (праздничным) днем» (*пункт 4.1.5 Отраслевого соглашения в редакции от 26 августа 2024 г.*) уменьшать на один час, в том числе, работающим на условиях совместительства, неполного рабочего времени. При невозможности уменьшить продолжительность рабочего дня (рабочей смены) в предпраздничный день для работников, которым установлен суммированный учёт рабочего времени, на один час уменьшается месячная норма рабочего времени.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка с согласия работника компенсируется оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы

3.9.6. Привлекать работника к сверхурочной работе в соответствии со статьей 113 трудового кодекса Российской Федерации «Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни».

Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

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

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

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях

чрезвычайных обстоятельств, то есть 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.

Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работников к сверхурочным работам в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет.

Привлекать работника к работе за пределами, установленной ему продолжительности рабочей смены, в случаях:

- выполнения сверхурочной работы (статья 99 трудового кодекса Российской Федерации «Сверхурочная работа»);
- установления ненормированного рабочего дня (статья 101 трудового кодекса Российской Федерации «Ненормированный рабочий день»).

Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, сверхурочным временем считается количество рабочих часов, отработанных сверх установленной для данного работника продолжительности рабочего времени за учетный период.

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 четырнадцати лет 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.

Производить оплату за первые два часа сверхурочной работы в полуторном размере и в двойном размере за последующие часы сверхурочной работы (статья 152 трудового кодекса Российской Федерации «Оплата сверхурочной работы»).

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

4.1. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статьи 114 «Ежегодные оплачиваемые отпуска» и 115 «Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска» трудового кодекса Российской Федерации).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в любое удобное для них время (статья 267 трудового кодекса Российской Федерации «Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет»).

Работникам-инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, и он имеет право на отпуск продолжительностью 28 календарных дней. За второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков в рамках календарного года.

4.2. Заработную плату за время отпуска выплачивать не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не будет произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести его на другой срок (статья 124 трудового кодекса Российской Федерации «Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска»).

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым по согласованию с Профсоюзным комитетом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 трудового кодекса Российской Федерации «Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков»).

Отзыв из отпуска производится только с письменного согласия работника.

Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

В соответствии со статьей 125 трудового кодекса Российской Федерации «Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска» не допускается отзыв из отпуска:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до 18 лет;
- работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.4. В соответствии с действующим законодательством и с отраслевым соглашением для государственных учреждений здравоохранения и образования, учреждений и организаций, подведомственных министерству здравоохранения Краснодарского края предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

- за работу с ненормированным рабочим днем предоставлять работникам ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (статья 119 трудового кодекса Российской Федерации «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем»), продолжительность которого предусмотрена в Перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 4 к настоящему коллективному договору);

- условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, в переводе на календарные дни и соответствующих Списку должностей, занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск (Приложение № 5 к настоящему коллективному договору).

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное (согласно табеля учета рабочего времени) в соответствующих условиях время, (статья 121 трудового кодекса Российской Федерации «Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска»).

Если работник занимает должности (профессий рабочий) условий труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда в объеме менее чем на 0,5 ставки, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск с вредными или опасными условиями труда предоставляется независимо от того, на полную или неполную ставку заняты работники в соответствии с Отраслевым соглашением для государственных учреждений здравоохранения и образования, учреждений и организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Краснодарского края.

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору работника, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными или опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, могут заменять денежной компенсацией (статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации). Размер денежной компенсации не может быть менее средней заработной платы, исчисленной в порядке, предусмотренном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации. Кроме того, в этом случае устанавливается отдельная денежная компенсация в размере 50% дневной части должностного оклада за каждый день дополнительного отпуска, замененного денежной компенсацией.

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (статья 120 трудового кодекса Российской Федерации «Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков»).

4.6. По согласованию с работодателем часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда), в соответствии со статьей 126 трудового кодекса Российской Федерации «Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией».

4.7. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска (как основные, так и дополнительные).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением предоставляется и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска (статья 127 трудового кодекса Российской Федерации «Реализация права на отпуск при увольнении работника»).

4.8. Работодатель обязуется:

4.8.1. Предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время по их желанию (по письменному заявлению):

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от времени его непрерывной работы в учреждении (статья 260 трудового кодекса Российской Федерации «Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков»);

- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в данном учреждении; (статья 123 трудового кодекса Российской Федерации «Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков»);

- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащего) (пункт 11 статья 11 Федерального закона «О статусе военнослужащих» от 27.05.1998 № 76-ФЗ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка инвалида в возрасте до 18 лет.

4.8.2. Предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время по их письменному заявлению, предоставленному работодателю до составления графика отпусков:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в организации;

- лицам, моложе 18 лет; (статья 267 трудового кодекса Российской Федерации «Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет»);

- работникам, обучающимся без отрыва от производства;

- лицам, награжденным знаком «Почётный донор России»;

- работникам, которым присвоено почетное звание «Народный...» или «Заслуженный ...», как Российской Федерации, так и Кубани;

- инвалидам войны, ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств;

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;

- работникам, имеющим ребенка-инвалида.

4.8.3. Предоставлять работнику на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (статья 128 трудового кодекса Российской Федерации «Отпуск без сохранения заработной платы»).

В соответствии со статьей 128 трудового кодекса Российской Федерации «Отпуск без сохранения заработной платы», по письменному заявлению работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней

в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный работник здравоохранения Кубани», - до 1 месяца в году;

- работникам, работающим по совместительству, на период учебного отпуска по основной должности;

- работникам, работающим по совместительству, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы (статья 286 трудового кодекса Российской Федерации «Отпуск при работе по совместительству»).

4.8.4. Предоставлять работнику на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время (статья 263 трудового кодекса Российской Федерации «Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми»):

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, - до 14 календарных дней в году;

- работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, - до 14 календарных дней в году;

- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, - до 14 календарных дней в году;

- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей - до 14 календарных дней в году;

- работникам, которым присвоено звание «Ветеран труда» - до 1 месяца в году;

4.8.5. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка, в соответствии со статьями 255 - 257 трудового кодекса Российской Федерации.

4.8.6. В соответствии со статьей 262 трудового кодекса Российской Федерации «Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности» предоставлять работающим родителям (опекуну, попечителю) 4 дополнительных выходных дня в месяц с сохранением среднего дневного заработка для ухода за детьми-инвалидами, которые могут быть использованы

одним из родителей, либо разделены ими между собой по своему усмотрению (статья 104 трудового кодекса Российской Федерации «Суммированный учет рабочего времени»).

4.8.7. Предоставлять два оплачиваемых дня при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) при соблюдении нижеперечисленных условий (письмо Министерства здравоохранения Краснодарского края и Краснодарской краевой организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации № 03/660 от 01.12.2021 года «О предоставлении двух оплачиваемых дней при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19)).

При вакцинации работника двухкомпонентной вакциной на основании письменного заявления работника ему может быть предоставлен один день отдыха с сохранением заработной платы для прохождения вакцинации первым компонентом (дозой), и далее – предоставлен еще один день отдыха с сохранением заработной платы для прохождения вакцинации вторым компонентом (дозой).

При вакцинации работника однокомпонентной вакциной на основании письменного заявления работника ему может быть предоставлен один день отдыха с сохранением заработной платы для прохождения вакцинации, и далее – второй день отдыха с сохранением заработной платы в любое время в течение 6 месяцев со дня вакцинации по согласованию с руководителем учреждения или присоединен к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску.

В случае, если работник привился в нерабочее время, то два дня отдыха с сохранением заработной платы предоставляются по желанию работника в любое время в течение 6 месяцев после вакцинации по согласованию с руководителем учреждения или присоединяются к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску.

При прохождении ревакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) работник также имеет право на предоставление двух оплачиваемых дней отдыха с сохранением заработной платы.

Предоставление дней отдыха при вакцинации (ревакцинации) осуществляется на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя учреждения.

Работник обязан подтвердить, что прошел вакцинацию (ревакцинацию) документом из медицинской организации или сертификатом о профилактической прививке против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), которые он должен представить по месту работы в течение пяти рабочих дней. Оплата вышеуказанных дней отдыха возможна после представления работником подтверждающих документов о прохождении вакцинации (ревакцинации) по письменному приказу (распоряжению) руководителя учреждения.

За дни отдыха в связи с прохождением вакцинации (ревакцинации) работнику выплачивается должностной оклад, выплаты компенсационного

и стимулирующего характера, в том числе премии по итогам работы, предусмотренные трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Два оплачиваемых дня отдыха с сохранением заработной платы предоставляются тем работникам, которые прошли вакцинацию начиная с 1 ноября 2021 года (при вакцинации двухкомпонентной вакциной второй компонент должен быть введен не ранее 1 ноября 2021 года).

4.8.8. При установлении работнику суммированного учета рабочего времени и продолжительности рабочей смены больше, чем нормальная, средний дневной заработок сохраняется за нормальную продолжительность рабочего дня, установленного в соответствии с действующим законодательством для данного работника.

4.9. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (статья 108 трудового кодекса Российской Федерации «Перерывы для отдыха и питания»).

4.10. Профсоюзный комитет обязуется:

4.10.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора и соглашений (статья 370 трудового кодекса Российской Федерации «Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений»).

4.10.2. Осуществлять контроль с целью усиления роли профсоюзного комитета в принятии локальных нормативных актов учреждения за:

- утверждением Правил внутреннего распорядка учреждения (статья 190 трудового кодекса Российской Федерации «Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка»);

- привлечением работников к сверхурочной работе и определением размера оплаты труда за эту работу (статьи 99 «Сверхурочная работа» и 152 «Оплата сверхурочной работы» трудового кодекса Российской Федерации);

- определением должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительности дополнительного отпуска (статья 101 «Ненормированный рабочий день», статья 119 «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем», статья 190 «Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка» трудового кодекса Российской Федерации);

- составлением графиков сменности (статья 103 трудового кодекса Российской Федерации «Сменная работа»);

- определением времени предоставления и продолжительности перерыва для отдыха и питания, перечня работ, где перерыв не предоставляется (статьи 108 «Перерывы для отдыха и питания» и 190 «Порядок утверждения правил

внутреннего трудового распорядка» трудового кодекса Российской Федерации);

- определением порядка введения суммированного учета рабочего времени (статьи 104 «Суммированный учет рабочего времени» и 190 «Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка» трудового кодекса Российской Федерации);

- привлечением работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и определением размера оплаты за эту работу (статьи 113 «Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни» и 153 «Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни» трудового кодекса Российской Федерации);

- согласованием графика отпусков (статья 123 трудового кодекса Российской Федерации «Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков»);

- определением сроков выплаты заработной платы (статьи 136 «Порядок, место и сроки выплаты заработной платы» и 190 «Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка» трудового кодекса Российской Федерации);

- определением размера повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда (статьи 147 «Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» и 154 «Оплата труда в ночное время» трудового кодекса Российской Федерации);

- утверждением формы расчетного листка по начислению заработной платы (статья 136 трудового кодекса Российской Федерации «Порядок, место и сроки выплаты заработной платы»).

Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

4.10.3 При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленный в Краснодарском крае нерабочий (праздничный) день «Радоница», приходящийся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемых отпусков, в число календарных дней отпуска не включать.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Оплату труда работников ГБУЗ «ТСП» МЗ КК производить в соответствии с нормами трудового законодательства, с действующим «Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Туапсинская стоматологическая поликлиника» министерства здравоохранения Краснодарского края» (далее – Положение), данным разделом коллективного

договора и соответствующими приложениями к коллективному договору.

5.1.2. Обеспечить заключение (оформление) с работниками трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам), которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер должностного оклада, установленный за выполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

- виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и в др. случаях);

- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на Положение, регулирующее порядок осуществления выплат стимулирующего характера и определения их размеров на основании показателей и критериев, установленных в учреждении.

5.1.3. Определять размер заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно по каждой из должностей.

Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, неполное рабочее время, занятых по совместительству менее чем на 1 ставку, применять повременную форму оплаты труда за фактически отработанное время в календарном месяце, исходя из часовой ставки.

Часовая ставка определяется путем деления должностного оклада работника на месячную норму рабочих часов в соответствующем календарном месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели по занимаемой должности работника.

5.1.4. Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, по окончании учетного периода (календарного месяца) оплачивать дополнительно в соответствии с действующим законодательством, на основании табеля учета использования рабочего времени, докладных записок руководителей структурных подразделений и приказа руководителя.

Если в календарном месяце графиком сменности (работы) работнику запланирована работа общей продолжительностью менее чем установлена месячная норма рабочего времени по занимаемой должности (профессии), то причиной неисполнения работником трудовых (должностных) обязанностей является вина Работодателя. В данном случае за неотработанное по вине Работодателя время производить работнику оплату в размере средней заработной платы

5.1.5. Устанавливать размеры должностных окладов работникам учреждения в соответствии с Положением.

5.1.6. Устанавливать выплаты компенсационного характера:

5.1.6.1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) на рабочем месте независимо от степени вредности.

Перечень подразделений и должностей работников учреждения, которым

установлены выплаты компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, и их размеры определены по согласованию с Профсоюзным комитетом приложением № 5 к коллективному договору.

Выплату компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить с даты утверждения отчёта о результатах проведения СОУТ на рабочем месте за всё время работы в таких условиях, в том числе за работу сверх установленной нормы рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день, дежурство сверх месячной нормы рабочего времени по графику, работа по совместительству).

Установленные размеры и условия повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены без подтверждения улучшения условий труда на рабочем месте результатами СОУТ

Осуществлять повышенную оплату труда в случае окончания срока действия ранее проведенной СОУТ на рабочих местах работников в размере, установленном в период действия СОУТ коллективным договором или локальным нормативным актом и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору). При этом работодатель обязан принять меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.1.6.2. За работу в сельской местности специалистам учреждения или структурных подразделений учреждения, расположенных в сельской местности, (в том числе руководителю и его заместителям, главной медицинской сестре (главной акушерке, главному фельдшеру), главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера, руководителям структурных подразделений и их заместителям) выплату в размере 25 % должностного оклада.

5.1.6.3. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата устанавливается на период поручения работнику дополнительных обязанностей без дополнительного табелирования данной категории работников в таблице учета использования рабочего времени.

Объем дополнительной работы, срок её выполнения и размер доплаты указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и приказе руководителя.

5.1.6.4. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим должностной оклад, – одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Выплачивать работникам компенсационную выплату в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) в соответствии со статьёй 153 ТК РФ и в одинарном размере все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), в соответствии с постановлением Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 г. № 26-П, если работа в указанные дни осуществлялась сверх месячной нормы рабочего времени и не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха.

При этом, выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, персональные выплаты, премиальные выплаты по итогам работы за месяц, выплаты за качество выполняемых работ за время работы в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени устанавливаются работникам по итогам отработанного календарного месяца с учётом утверждённых показателей и критериев оценки деятельности работников и выплачиваются в сроки выплаты заработной платы, предусмотренные пунктом 5.1.12 данного раздела коллективного договора.

Производить выплаты компенсационного характера за выполнение работником наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (статья 60.2 ТК РФ), если работник в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени выполнял порученную ему дополнительную работу.

В случае, если установленный работнику размер заработной платы (должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера) ниже минимального размера оплаты труда, то оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни сверх установленной продолжительности рабочего времени производить из расчета часовой ставки, исчисленной от величины минимального размера оплаты труда в двойном размере, а выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), производить в одинарном размере, исчисленном от установленного работнику должностного оклада.

Работа в нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени не учитывается как сверхурочная работа и подлежит оплате, как работа в нерабочие праздничные дни.

По желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день, которая осуществлялась за пределами месячной нормы рабочего времени, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (дневная часть должностного оклада и предусмотренные выплаты компенсационного и стимулирующего характера), а день отдыха оплате не подлежит, то есть, день отдыха не включается в норму рабочего времени того месяца, в котором работник его использовал, а заработная плата выплачивается в полном объеме. Это правило действует независимо от того, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие.

Предоставлять работнику другой день отдыха взамен отработанного времени в выходной или нерабочий праздничный день на основании письменного заявления работника. Дату другого дня отдыха определять по соглашению сторон трудового договора.

Предоставлять работнику полный день отдыха вне зависимости от количества отработанных часов в выходной или нерабочий праздничный день.

Если на день увольнения работника соглашение между работником и Работодателем о предоставлении другого дня отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, которая осуществлялась за пределами месячной нормы рабочего времени, не выполнено, то работнику в день увольнения выплачивается за весь период работы в учреждении разница между оплатой работы в указанные дни по правилам, предусмотренным абзацами 4 – 5 данного пункта, и фактически произведенной за эти дни оплатой.

Если работа в нерабочий праздничный день осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени в соответствии с графиком сменности (работы) (при сменной работе, суммированном учёте рабочего времени), другой день отдыха работнику не предоставляется.

5.1.6.5. За сверхурочную работу исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере заработной платы, за последующие часы – в двойном размере заработной платы.

При суммированном учёте рабочего времени подсчет часов сверхурочной работы ведется после окончания учетного периода (календарного месяца). В этом случае два часа работы сверх установленной продолжительности рабочего времени за учетный период (календарный месяц) оплачиваются в полуторном размере заработной платы, а остальные часы – в двойном размере заработной платы.

За часы сверхурочной работы выплаты компенсационного характера за выполнение работником наряду с работой, определенной трудовым договором дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем

совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производятся, если работник выполнял дополнительную работу и в сверхурочное время, за первые два часа сверхурочной работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, персональные выплаты, премиальные выплаты по итогам работы за месяц, выплаты за качество выполняемых работ за часы сверхурочной работы устанавливаются работникам по итогам отработанного календарного месяца с учётом утверждённых показателей и критериев оценки деятельности работников за первые два часа сверхурочной работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере и выплачиваются в сроки выплаты заработной платы, предусмотренные пунктом 5.1.12 данного раздела коллективного договора.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии с подпунктом 5.1.6.4 данного раздела коллективного договора, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с данным подпунктом.

5.1.6.6. В связи с установлением на уровне Краснодарского края нерабочего (праздничного) дня «Радоница» на основании закона Краснодарского края от 2 июня 2023 г. № 4909-КЗ «Об объявлении в Краснодарском крае Дня поминовения усопших (Радоницы) нерабочим (праздничным) днем».

- заработную плату работников не уменьшать;
- продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему (праздничному) дню «Радоница», уменьшать на один час;
- при исчислении нормы рабочего времени нерабочий (праздничный) день «Радоница» исключать из количества рабочих дней соответствующего календарного месяца;
- при привлечении работников к работе в нерабочий (праздничный) день «Радоница», независимо от установленного работнику режима рабочего времени (пятидневная или шестидневная рабочая неделя, сменная работа, суммированный учет рабочего времени и т. д.), производить оплату в соответствии подпунктом 5.1.6.5 данного раздела коллективного договора.

Расходы по оплате труда и начисления на выплаты по оплате труда производить за счет средств того источника финансирования, за счет которого содержится должность.

5.1.6.7. Выплаты компенсационного характера исчисляются от

установленного работнику размера должностного оклада и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

5.1.7. Устанавливать выплаты стимулирующего характера:

5.1.7.1. За наличие квалификационной категории в размерах и порядке, определенных приложением № 3 к Положению.

В соответствии с приложением № 3 к Положению, подпунктами 3.2.5 Отраслевого соглашения при определении права работника на установление надбавки за наличие квалификационной категории учитывать

- руководителю учреждения и его заместителям – врачам – квалификационную категорию по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье»;

- главной медицинской сестре – квалификационную категорию по специальности «Управление сестринской деятельностью» или «Организация сестринского дела», главной акушерке по специальности «Акушерское дело», главному фельдшеру по специальности «Скорая и неотложная помощь» или «Лечебное дело»;

- специалистам со средним и высшим медицинским и фармацевтическим образованием – квалификационную категорию при работе медицинских и фармацевтических работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория;

- врачам-руководителям структурных подразделений учреждения – квалификационную категорию, если специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения;

Медицинским и фармацевтическим работникам, прибывшим из Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей, при определении права на установление надбавки за наличие квалификационной категории признаются документы, выданные соответствующими органами (организациями), фактически действующими на указанных территориях, подтверждающие присвоение квалификационной категории по специальностям, которые соответствуют специальностям, указанным в утвержденных в соответствии с частью 2 статьи 14 Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации» номенклатурах специальностей специалистов, имеющих медицинское и фармацевтическое образование.

Соответствие специальностей медицинских и фармацевтических работников, по которым до 1 марта 2023 г. в Донецкой Народной Республике, Луганской Народной Республике, Запорожской и Херсонской областях, а также на территории Украины были выданы документы, подтверждающие присвоение квалификационной категории, определяется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 01.03.2023 г. № 85н «Об установлении соответствия специальностей, по которым до 1 марта 2023 г. в Донецкой Народной Республике, Луганской Народной Республике,

Запорожской области и Херсонской области, а также на территории Украины были выданы сертификаты специалиста, и (или) свидетельства об аккредитации специалиста, и (или) документы, подтверждающие присвоение квалификационной категории, специальностям, указанным в номенклатурах специальностей специалистов, имеющих медицинское и фармацевтическое образование, утвержденных в соответствии с частью 2 статьи 14 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

5.1.7.2. За выслугу лет в размерах и порядке, определенных приложением № 4 к Положению.

Исчисление стажа работы, дающего право на установление выплаты стимулирующего характера за выслугу лет, производить в соответствии с приложением № 4 к Положению.

5.1.7.3. За наличие ученой степени, почетных званий в размерах и порядке, определенных приложением № 5 к Положению.

Устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам, имеющим и ученую степень, и почетное звание по каждому основанию отдельно.

5.1.7.4. В целях поощрения за выполненную работу в пределах, направляемых на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, выплаты за качество выполняемых работ.

Условия установления выплат стимулирующего характера (выплата за интенсивность и высокие результаты работы, персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, выплата за качество выполняемых работ) определены приложениями № 7, №8 к Положению.

Размер выплат определять по согласованию с Профсоюзным комитетом для каждого работника по результатам его труда в соответствии с критериями и показателями, разработанными в учреждении.

Производить распределение стимулирующих выплат по критериям оценки деятельности работников 2-уровневой комиссией, утвержденной приказом руководителя:

1 уровень – структурное подразделение, формируется из 3 и более человек: руководитель структурного подразделения, главная медицинская сестра, представитель выборного органа первичной профсоюзной организации и др.

Функции комиссии:

- оценивает выполнение работниками структурного подразделения показателей эффективности;
- оформляет решение комиссии протоколом (оценочным листом);
- знакомит под роспись работников с оценкой их работы.

2 уровень – центральная комиссия учреждения, формируется из 5 и более человек: руководитель учреждения (или его заместитель), экономист, бухгалтер, специалист отдела кадров, председатель первичной профсоюзной

организации и др.

Функции комиссии:

- распределяет стимулирующие выплаты по структурным подразделениям и по общебольничному персоналу;
- определяет размер стимулирующей выплаты заместителям главного врача, заведующим отделениями, работникам, не входящим в структурные подразделения;
- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев эффективности их деятельности;
- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат.

При рассмотрении вопроса снижения размера выплат стимулирующего характера (выплата за интенсивность и высокие результаты работы, выплата за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы) в связи с наложением на работника дисциплинарного взыскания

5.1.7.5. За наставничество. Порядок, критерии и размер установления стимулирующей выплаты определены в приложении № 6 к Положению по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Выплата за наставничество может быть установлена медицинскому работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного из всех источников, разрешенных законодательством Российской Федерации.

Производить выплаты стимулирующего характера за наставничество и начисления на выплаты по оплате труда:

- работникам, участвующим в практической подготовке молодых специалистов, состоящих в трудовых отношениях с учреждением, – за счет средств того источника финансирования, за счет которого содержится должность молодого специалиста;
- работникам, участвующим в практической подготовке обучающихся, врачей-ординаторов, – за счет средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

5.1.7.6. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 3.1.7.1 – 3.1.7.5 данного раздела коллективного договора, исчисляются от установленного работнику размера должностного оклада и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

5.1.8. Устанавливать премиальные выплаты в целях поощрения за общие результаты труда, за выполнение особо важных и срочных работ, к отраслевому празднику с учетом обеспечения финансовыми средствами по решению руководителя и по согласованию с профсоюзным комитетом.

Порядок и условия премирования работников определены в приложении № 10 к Положению.

5.1.9. Премировать за счет средств учреждения в пределах фонда оплаты труда при присвоении работникам почётных званий «Заслуженный ...»,

«Народный ...», «Почётный ...», награжденных нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», Почетной грамотой: Министерства здравоохранения Российской Федерации, Законодательного Собрания Краснодарского края, администрации Краснодарского края, министерства здравоохранения Краснодарского края, Памятным знаком Законодательного Собрания Краснодарского края, Благодарственным письмом Законодательного Собрания Краснодарского края или которым объявлена Благодарность: Губернатора Краснодарского края, министра здравоохранения Краснодарского края, другими ведомственными знаками отличия.

Размер премии определен с учетом иерархии наград по согласованию с Профсоюзным комитетом в приложении № 5 к Положению.

5.1.10. Выплачивать лицам, удостоенным почетного звания «Заслуженный работник здравоохранения Кубани», «Заслуженный работник здравоохранения Краснодарского края», единовременное денежное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы (начисленной за счёт средств краевого бюджета и средств территориального фонда обязательного медицинского страхования):

- при присвоении почетного звания;
- при увольнении в связи с уходом на пенсию (впервые).

Единовременное денежное вознаграждение выплачивать по основной должности или по желанию работника на основании письменного заявления по должности, занимаемой в порядке внешнего совместительства, если основным местом работы работника не является государственное учреждение здравоохранения министерства здравоохранения Краснодарского края и единовременное денежное вознаграждение работнику по основному месту работы не выплачивалось.

5.1.11. Устанавливать месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Устанавливать месячную заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному времени, если работник работает на полную ставку, но по каким-либо причинам не отработал месячную норму рабочего времени (например, болел, находился в отпуске и др.), или работает в режиме неполного рабочего времени, или на условиях совместительства.

Устанавливать сверх минимального размера оплаты труда выплаты компенсационного характера:

- за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;

- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

5.1.12. Обеспечить своевременную выплату заработной платы работникам в месте выполнения ими работы либо перечислять на указанный работником счет в банке в следующие сроки:

- за первую половину календарного месяца 25 числа текущего месяца

- за вторую половину месяца 10 числа месяца, следующего за расчётным, – окончательный расчёт за отработанный месяц.

- заработную плату за декабрь выплачивать в последний рабочий день финансового года.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Минимальный размер заработной платы за первую половину месяца не может быть ниже части должностного оклада и постоянных выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных работнику трудовым договором, за фактически отработанное время в этом периоде.

Выплаты стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, персональные выплаты, премиальные выплаты по итогам работы за месяц, выплаты за качество выполняемых работ) устанавливать работникам по итогам работы за календарный месяц, в том числе за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни сверх установленной месячной нормы рабочего времени, и выплачивать в установленный срок выплаты заработной платы:

- за вторую половину календарного месяца;

Премиальные выплаты по итогам работы за период времени более чем за месяц, производить на основании приказа руководителя в установленные частью 1 данного пункта коллективного договора сроки выплаты заработной платы.

Заработную плату за время отпуска перечислять (выплачивать) не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

При нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (статья 236 ТК РФ).

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.1.13. При выплате заработной платы за вторую половину календарного месяца извещать в письменной форме каждого работника,

1) о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за календарный месяц;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждена по согласованию с профсоюзным комитетом (приложением № 6 к коллективному договору).

5.2. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, выслуги лет, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня подписания Экспертной группой протокола:

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки РФ (Министерством науки и высшего образования РФ) решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда, в том числе установление выплат стимулирующего характера или изменение их размера, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется временной средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.3. Работникам может оказываться материальная помощь в пределах

утвержденного фонда оплаты труда и за счет средств от приносящей доход деятельности. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника.

Порядок и условия предоставления работникам материальной помощи определены приложением № __ к коллективному договору. (Лида)

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает учредитель.

5.4. Профсоюзный комитет обязуется:

5.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъекта Российской Федерации, Отраслевого соглашения, коллективного договора в части оплаты труда работников.

5.4.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

5.4.3. В сроки, установленные статьёй 372 ТК РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда и направлять Работодателю принятое решение в письменной форме.

5.4.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда.

5.4.5. Воспользоваться, в случае необходимости, правом, предоставленным трудовым законодательством Российской Федерации, на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без согласования с Профсоюзным комитетом.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охрану труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- обучение членов комиссии по охране труда по специальной программе за счет средств учреждения (или за счет средств Отделения Фонда пенсионного и социального страхования в Краснодарском крае);
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- оборудование и обеспечение работы кабинетов и уголков по охране труда;
- каждое структурное подразделение комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;
- ежемесячное проведение во всех подразделениях Дня охраны труда (*постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 г. № 554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»*);
- не допускать сокращения специалистов по охране труда и не возлагать на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников;
- назначение ответственных за обеспечение охраны труда в целом по учреждению, в структурных подразделениях, за безопасную эксплуатацию машин и оборудования, из числа должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда;
- приведение условий труда государственным требованиям в соответствие с законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда;
- предоставление органам профсоюзного контроля за соблюдением

трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- беспрепятственный допуск представителей профсоюзных органов в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- внедрение программы «нулевого травматизма», разработанной в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края.

6.3. Стороны создают совместную комиссию по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и представителей первичной профсоюзной организации, организуют её работу.

Комиссия по охране труда:

- разрабатывает программу совместных действий по улучшению условий и охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- организует совместные действия Работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

6.4. Работодатель обеспечивает проведение СОУТ, в том числе внеплановой, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

По результатам СОУТ Работодатель совместно с профсоюзной организацией разрабатывает план мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие требованиям норм и правил по охране труда.

6.5. Работодатель устанавливает порядок реализации мероприятий по управлению профессиональными рисками:

- а) выявление (идентификация) опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков.

При идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков работодателем изучаются и рассматриваются: результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах, соблюдение норм и требований охраны труда; инструкции по охране труда; техническая документация; опрос работников о выявленных ими источниках опасностей и др.

Все выявленные и оцененные риски подлежат управлению. На основании полученных результатов уровня профессиональных рисков разрабатываются и рассматриваются возможности снижения профессиональных рисков путём устранения риска, замены одних рисков другими, менее значимыми; применения технических средств для снижения рисков, применения средств индивидуальной защиты и др.

6.6. Работодатель и Профсоюзный комитет разрабатывают соглашение по

охране труда в соответствии с перечнем, утвержденным приказом Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 771н (приложение № 7 к коллективному договору).

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществляется за счет средств Работодателя в размере, не менее установленного *статьей 225 ТК РФ*.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Стороны принимают меры для получения разрешения от Отделения Фонда пенсионного и социального страхования в Краснодарском крае на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знания требований охраны труда.

6.7.2. Обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодно) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, внеочередных медицинских осмотров (*согласно п. 27 Приложения 1 к Приказу МЗ РФ от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью 4 ст. 213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работами, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры*), а также обязательных психиатрических освидетельствований работников (*согласно п. 17 Приложения 2 Приказа МЗ РФ №342 от 20.05.2022 «Об утверждении порядка прохождения психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование*).

Медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств Работодателя с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

Не допускать указанных работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (*статьи 214, 220 ТК РФ*).

6.7.3. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу:

- средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение № 8 к коллективному договору) (*Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 767н*). Вести учет выдачи в личных карточках работников;

- санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей (приложение № 9 к коллективному договору) (*приказ Минздрава СССР от 29.01.1988 г. № 65*).

Обеспечить уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, дезинсекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ, утративших необходимые защитные свойства.

Информировать работников об условиях труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

По согласованию с Профсоюзным комитетом и своего финансово-экономического положения (за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности) рассматривать возможность приобретения для работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (*Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»*).

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) Работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой (*статья 216.1 ТК РФ*).

6.7.4. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

В этих целях по установленным нормам Работодатель оборудует:

- санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха и психологической разгрузки в рабочее время, помещения для стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезвреживания специальной одежды и обуви);

- помещения для приема пищи;

- санитарные посты с аптечками, укомплектованными медицинскими изделиями для оказания первой помощи работникам (*статья 216.3 ТК РФ*).

6.7.5. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов СОУТ следующие

гарантии и компенсации:

- оформление на льготную пенсию в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»;

- выдачу работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам СОУТ, молока или других равноценных пищевых продуктов по установленным нормам, которые по письменным заявлениям работников могут быть заменены компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, согласно Приложению № 10 к коллективному договору.

В случае отсутствия или несвоевременного проведения работодателем СОУТ выдача молока и других равноценных пищевых продуктов осуществляется с учетом результатов ранее проведенной СОУТ до момента утверждения новых результатов СОУТ.

6.7.6. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (*статья 216.1. ТК РФ*).

Работник вправе отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

На время приостановления работ в учреждении (или структурных подразделениях), на рабочем месте вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок (*статья 216.1. ТК РФ, статья 15 закона Краснодарского края «Об охране труда»*).

6.7.7. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.7.8. Письменно извещать профсоюзные органы о каждом групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае и несчастном случае со смертельным исходом.

Включать в состав комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с производством, представителей выборного органа первичной профсоюзной организации и уполномоченных по охране труда.

6.7.9. Обеспечить работникам прохождение диспансеризации в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. На время диспансеризации работники освобождаются от работы с сохранением за ними

места работы (должности) и среднего заработка.

Категория работников	Периодичность прохождения диспансеризации	Количество дней прохождения диспансеризации
Работники в возрасте до сорока лет	1 раз в три года	1 рабочий день
Работники, достигшие возраста сорок лет	1 раз в год	1 рабочий день
Работники - предпенсионеры (не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста (с учетом переходного периода); работники - пенсионеры (являются получателями пенсии по старости (за выслугу лет)	1 раз в год	2 рабочих дня

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, день (дни) освобождения от работы согласовывает с Работодателем.

Результаты рассмотрения заявления работника Работодатель оформляет в виде резолюции на заявлении.

Работник обязан подтвердить, что проходил диспансеризацию в день (дни) освобождения от работы справкой из медицинской организации.

6.8. Работодатель и Профсоюзный комитет выделяют средства на возмещение расходов по погребению работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве.

6.9. Работодатель обеспечивает мероприятия по соблюдению требований охраны труда отдельных категорий работающих, в числе которых:

6.9.1. Не допускают женщин к выполнению работ, связанных с переноской грузов, масса которых, превышает допустимые нормы (*приказ Минтруда России от 14.09.2021 г. № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»*).

6.9.2. Обеспечивает условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускает их к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (*статья 265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163*).

6.9.3. Работникам, выполняющим работы в жаркое время года, обеспечивает на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставляет регламентированные перерывы для отдыха на работах с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами, при необходимости обеспечивает работников питьевой водой.

6.9.4. Условия труда женщин в период беременности и кормления

ребенка должны соответствовать допустимым условиям труда (п. 7.1 постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 г. № 40 СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда»).

6.10. Работодатель создает условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза. С этой целью, Работодатель:

- проводит их обучение по охране труда за счет собственных средств (или средств Отделения Фонда пенсионного и социального страхования в Краснодарском крае), обеспечивает их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда;

- обеспечивает участие Уполномоченных лиц в системе управления охраной труда;

- обеспечивает условия для работы с документами по охране труда и их хранения;

- привлекает к дисциплинарной ответственности, переводит на другую работу или увольняет по инициативе администрации (в течение срока полномочий) только после предварительного согласования с Профсоюзным комитетом;

- по ходатайству Профсоюзного комитета за активную и добросовестную работу по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний в учреждении, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченные лица могут быть материально и морально поощрены, в том числе им могут быть установлены меры стимулирующего характера (в виде доплат и надбавок, премий и иных поощрительных выплат и (или) дополнительного оплачиваемого отпуска), условия, размеры и порядок установления которых предусматриваются в положении об уполномоченном по охране труда и дополнительных соглашениях к трудовому договору. Указанные выплаты осуществляются за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Уполномоченным лицам могут устанавливаться социальные гарантии, предусмотренные статьями 25, 26 и 27 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

6.11. Профсоюзный комитет обязуется:

6.11.1. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением Работодателем и должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений по охране труда с привлечением внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда (статья 370 ТК РФ).

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда выдают Работодателю обязательные для рассмотрения представления и предложения об устранении выявленных нарушений (статья 370 ТК РФ, статья 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.11.2. Организовать работу уполномоченных лиц Профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, по соблюдению работниками требований безопасности. Поручить уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.11.3. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях Профсоюзного комитета, в суде.

6.11.4. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

6.12. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

- проводить анализ состояния временной нетрудоспособности в коллективе и причины трудопотерь;

- разрабатывать и осуществлять мероприятия по профилактике производственно-обусловленных заболеваний;

- информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда;

- проводить обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных;

- размещать в помещениях и на территории учреждения, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД;

- не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников.

6.13. Работодатель обеспечивает разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

7.1.1. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения штатов или численности работников;

7.1.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются

предварительно с участием Профсоюзного комитета;

7.1.3. Критерии массового высвобождения работников принимаются Работодателем и Профсоюзным комитетом на основании Отраслевого соглашения. (Критерием массового сокращения в соответствии с отраслевым соглашением считается, если сокращается в течение 30 календарных дней 5% от общего количества работников);

7.1.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 трудового кодекса Российской Федерации «Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников», преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие более 10 лет в данном учреждении;
- матери (отцы), имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- обучающиеся по заочной форме в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись (статья 180 трудового кодекса Российской Федерации «Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации»);

7.2.2. Освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь предоставлять своим работникам, в том числе и работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции;

7.2.3. Не менее чем за три месяца письменно сообщать Профсоюзному комитету о возможном высвобождении работников и о его причинах, в том числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (статья 82 трудового кодекса Российской Федерации «Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя»);

7.2.4. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в учреждении (статья 180 трудового кодекса Российской Федерации «Гарантии и компенсации работникам при ликвидации

организации, сокращении численности или штата работников организации»);

- по согласованию с Профсоюзным комитетом вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массового сокращения рабочих мест или увольнения работников, в том числе при изменении организационных или технологических условий труда (статья 74 трудового кодекса Российской Федерации «Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда»);

- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (статья 81 трудового кодекса Российской Федерации «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя»), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюзного комитета (статья 82 трудового кодекса Российской Федерации «Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя»);

- обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений - молодым специалистам в возрасте до 35 лет, прибывшим для работы по предварительным договорам или заявкам.

7.2.5. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основной занимаемой должности, по которой он направляется для повышения квалификации.

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Установить норму командировочных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточных) в размере установленном нормативными актами Российской Федерации (статья 168 трудового кодекса Российской Федерации «Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера», статья 217 Налогового кодекса Российской Федерации «Доходы, не подлежащие налогообложению (освобождаемые от налогообложения)»).

7.2.6. Обеспечить осуществление наставничества в учреждении молодым специалистам медицинского профиля, впервые поступившим на работу в учреждение, а также иным лицам, исполнение должностных обязанностей которых требует обеспечения профессионального становления, развития и адаптации, в том числе расширения или освоения новых профессиональных знаний, овладения новыми практическими навыками (далее – специалист).

В своей работе наставник и специалист руководствуются действующим

законодательством Российской Федерации, должностными инструкциями и локально-нормативными актами учреждения.

Руководство и контроль за организацией наставничества осуществляет заместитель главного врача по медицинской части.

Организацию наставничества в конкретном структурном подразделении определяет руководитель данного структурного подразделения.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

7.3.1. Обеспечить защиту социальных гарантий в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.3.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении;

7.3.3. Предпринимать меры по предотвращению массового сокращения работников, предусмотренные законодательством;

7.3.4. Информировать Краснодарский краевой комитет Профсоюза о всех случаях массового высвобождения работников или введения в учреждении (структурных подразделениях) режима неполного рабочего времени.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (статья 2 трудового кодекса Российской Федерации «Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»);

8.1.2. Обеспечивать своевременную и полную уплату страховых взносов в бюджет Пенсионного Фонда Российской Федерации в соответствии с федеральным законом от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»;

8.1.3. Обеспечивать предоставление в органы Пенсионного фонда Российской Федерации полных и достоверных сведений в соответствии с Федеральным законом от 01 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»;

8.1.4. Определять наименования должностей и структурных подразделений для работников, которым предоставлено право на досрочное назначение страховой пенсии по старости, в строгом соответствии с приказами отраслевого министерства, а также с постановлением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2002 года № 781 и иными действующими локально-нормативными актами Российской Федерации;

8.1.5. Обеспечивать ежегодное предоставление в органы Пенсионного

фонда России Перечней рабочих мест, профессий и должностей, работа в которых дает право на досрочное пенсионное обеспечение;

8.1.6. Обеспечивать своевременное и качественное представление в органы Пенсионного фонда России уточняющих справок, подтверждающих занятость застрахованных лиц на работах с особыми условиями труда, для конвертации пенсионных прав и для назначения досрочных пенсий;

8.1.7. Оказывать содействие органам Пенсионного фонда России в проведении документальных проверок в части представления необходимых сведений о трудовом стаже и заработке застрахованных лиц для назначения трудовых пенсий и проведения работ по конвертации пенсионных прав застрахованных лиц;

8.1.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний физических лиц, выполняющих работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством на территории Российской Федерации. Обеспечивать уплату страховщику страховых взносов;

8.1.9. Обеспечивать выплату ежемесячной компенсации матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в размере согласно действующему законодательству Российской Федерации;

8.1.10. Обеспечивать работников денежной компенсацией при служебных разъездах, связанных с выполнением трудовых (должностных) обязанностей, путем оплаты проездных билетов до места командировки и обратно (статья 168 трудового кодекса Российской Федерации «Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой»);

8.1.11. Врачам, среднему медицинскому персоналу, проживающим в сельских населенных пунктах, поселках городского типа, городах, входящих в состав Туапсинского района, работающим в ГБУЗ «ТСП» МЗ КК, проживающим с ними членам их семей, а также пенсионерам, если их общий стаж работы в данной местности на указанных должностях составляет не менее 10 лет, предоставлять меры социальной поддержки по оплате жилья, отопления и освещения, в порядке и на условиях, определяемых администрацией Краснодарского края;

8.1.12. Обеспечивать сохранность архивных документов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.2. Работодатель проводит мероприятия по повышению квалификации и (или) профессиональной переподготовке работников (в том числе в возрасте от 25 до 65 лет, в соответствии с Распоряжением Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 22.05.2015 № 231-р «О Комплексе мер в Краснодарском крае по увеличению доли занятого населения в возрасте от 25 до 65 лет, прошедшего повышение квалификации и

(или) профессиональную переподготовку и иных мероприятий, направленных на увеличение числа взрослого работающего населения в непрерывном образовании») в рамках предоставленных субсидий из краевого бюджета на финансовое обеспечение дополнительного профессионального образования.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

8.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций по государственному социальному страхованию (статья 19 закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.3.2. Активно работать в комиссии по социальному страхованию:

- рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между работниками и Работодателем;
- принимать участие в выяснении обстоятельств несчастных случаев.

8.3.3. Оказывать материальную помощь членам профсоюза по их заявлению в зависимости от наличия денежных средств в профсоюзной организации (профсоюзных взносов) от 500 до 2000 рублей в следующих случаях:

- многодетным семьям;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с семейными обстоятельствами;
- в связи с поступлением ребенка в школу;
- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с другими обстоятельствами.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

9.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления учреждением (статья 52 трудового кодекса Российской Федерации, пункт 3 статья 16 закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.2. Предоставлять Профсоюзному комитету полную и достоверную информацию по следующим вопросам (статья 53 трудового кодекса Российской Федерации «Основные формы участия работников в управлении организацией», статья 17 закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

- реорганизации или ликвидации учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм или оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения

квалификации работников.

9.3. Не препятствовать осуществлению контроля Профсоюзным комитетом за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и права требовать устранения выявленных нарушений (статья 370 трудового кодекса Российской Федерации «Основные формы участия работников в управлении организацией», статья 19 закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников.

9.5. Принимать локальные нормативные акты учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом в следующих случаях:

- в случае сокращения единиц штатного расписания работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому 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 (часть 1 статьи 82 трудового кодекса Российской Федерации «Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя»);

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза в случаях:

- сокращения единиц штатного расписания;

- недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профкома) (часть 2 статьи 81 «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя» и часть 3 статьи 82 трудового кодекса Российской Федерации «Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя»);

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он не имеет дисциплинарного взыскания;

- о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных частью 3 статьи 99 трудового кодекса Российской Федерации «Сверхурочная работа»;

- в случае составления графиков сменности (часть 3 статьи 103 трудового кодекса Российской Федерации «Сменная работа»);

- о разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (статья 105 трудового кодекса Российской Федерации «Разделение рабочего дня на части»);

- о привлечении к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных частью 5 статьи 113 трудового кодекса Российской Федерации «Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни»;

- установление порядка и условий предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (часть 2 статьи 116 трудового кодекса Российской Федерации «Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска»);

- об утверждении графика отпусков (статья 123 трудового кодекса Российской Федерации «Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков»);

- о введении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в выходные и праздничные дни, сверхурочную работу (статья 135 трудового кодекса Российской Федерации «Установление заработной платы»);

- об утверждении формы расчетного листка (статья 136 трудового кодекса Российской Федерации «Порядок, место и сроки выплаты заработной платы»);

- об установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (статья 147 трудового кодекса Российской Федерации «Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»);

- о введении и применении систем нормирования труда (статья 159 трудового кодекса Российской Федерации «Общие положения»);

- о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 трудового кодекса Российской Федерации «Введение, замена и пересмотр норм труда»);

- о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (статья 180 трудового кодекса Российской Федерации «Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации»);

- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации (статья 90 трудового кодекса Российской Федерации «Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника»);

- снятие в течение года дисциплинарного взыскания с работника - по ходатайству профкома (часть 2 статьи 194 трудового кодекса Российской Федерации «Снятие дисциплинарного взыскания»);

- рассмотрение работодателем заявления профкома о нарушении руководителем структурного подразделения, его заместителя трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора (часть 1 статьи 195 трудового кодекса Российской Федерации «Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников»);

- об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников, утверждении перечней необходимых

профессий и специальностей (статья 196 трудового кодекса Российской Федерации «Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации»);

- реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями работодателя и уполномоченных работниками представителей от профсоюзного комитета (часть 2 статьи 210 трудового кодекса Российской Федерации «Основные направления государственной политики в области охраны труда»);

- решение об увольнении по инициативе работодателя (статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя») руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов структурных подразделений первичной организации (профгруппа, профбюро) выборных коллегиальных органов местной организации профсоюза, не освобожденных от основной работы применять только по согласованию с соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом в порядке предусмотренном статьей 373 трудового кодекса Российской Федерации «Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя»;

- рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в судах (статьи 388 «Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам и его содержание» и статья 391 «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах» трудового кодекса Российской Федерации).

Индивидуальные трудовые споры могут быть рассмотрены в досудебном порядке. В случае неудовлетворительного решения стороны могут обратиться в суд и обжаловать его. При возникновении ситуации, в которой работник считает, что его права были ущемлены, он направляет жалобы в письменном виде в трудовую комиссию или же в суд в течение 3-х месяцев с момента, когда он узнал о нарушении.

Порядок решения коллективных трудовых споров регулируется главой 61 трудового кодекса Российской Федерации. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров возлагается на примирительные комиссии, посредников или же Трудовой арбитраж. Группа работников письменно оформляет свои коллективные претензии (об условиях труда и его оплате, о заключении, изменении коллективного договора, других локальных актов и т.п.) и направляет их работодателю. В двухдневный срок должна быть сформирована примирительная комиссия, которая и будет рассматривать локальный трудовой спор. Комиссия должна состоять из равного количества представителей обеих сторон. Примирительная комиссия создается с целью

тщательного рассмотрения спора и его скорейшего разрешения. Срок рассмотрения – до 3-х рабочих дней.

Отказ работодателя учесть мнение профкома при принятии им локальных нормативных актов является основанием для начала коллективного трудового спора (статья 398 трудового кодекса Российской Федерации «Основные понятия»).

9.6. Разрешать в рабочее время выполнять профсоюзные обязанности в интересах коллектива работников председателю профсоюзного комитета (по необходимости).

9.7. Освобождать от работы членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, пленумов, заседаний президиума выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.8. В соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 года № 10-ФЗ, статьями 193, 373, 374, 376, 378 трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 11.1.14 Отраслевого соглашения по организациям здравоохранения Краснодарского края на 2020 – 2022 г.г, не подвергать дисциплинарному взысканию председателя Профсоюзного комитета и его заместителя без предварительного согласия президиума районной организации Профсоюза, в котором состоит на учете первичная профсоюзная организация, а также в период их работы в течение двух лет после прекращения полномочий руководителя (заместителя) профсоюзного комитета. (Для председателей и заместителей профсоюзных комитетов, которые состоят на профсоюзном учете в краевой организации Профсоюза, согласие на применение дисциплинарного взыскания должно быть получено от президиума Краснодарской краевой организации Профсоюза).

Не подвергать дисциплинарному взысканию председателя профгруппы (профбюро) без предварительного согласия Профсоюзного комитета. Не подвергать дисциплинарному взысканию работников, являющихся членами профсоюзного органа (райкома, крайкома Профсоюза) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, т.е. президиума райкома, крайкома Профсоюза (статья 25 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

Профсоюзный комитет обязан предоставить работодателю реквизиты счета для перечисления профсоюзных взносов. В случае изменения реквизитов, профсоюзный комитет обязан известить работодателя и предоставить новые реквизиты в трехдневный срок.

9.10. Распространять на работников, освобожденных от работы в связи с избранием на выборную должность в органы Профсоюза, действующие

положения о премировании и другие социально-экономические льготы, предусмотренные в учреждении (статья 375 трудового кодекса Российской Федерации «Гарантии освобожденным профсоюзным работникам», пункт 4 статья 26 закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.11. Лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (статья 378 трудового кодекса Российской Федерации «Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов»).

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

10.1. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (статья 195 трудового кодекса Российской Федерации «Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников»).

10.2. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

10.3. Настоящий коллективный договор подписан в 3 (трех) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Заместитель главного врача
по медицинской части

 Е.Ю.Джаджиева

Главная медицинская сестра

 Е.А.Власова

Начальник планово-экономического отдела

 Н.В.Нагаева

Член профсоюзного комитета

 М.В.Стаценко

Актив профсоюзного комитета

 Н.Н.Погорелова

Приложение № 1
к коллективному договору
на период с 24.12.2024 года
по 23.12.2027 года

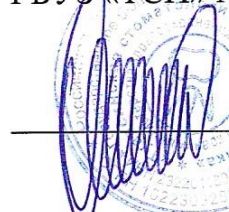
СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета
ГБУЗ «ТСП» МЗ КК


Ю.С.Кондрашенко

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
ГБУЗ «ТСП» МЗ КК


М.В.Анищенко

ПОЛОЖЕНИЕ

об обработке и защите персональных данных

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия получения, обработки, хранения, передачи и защите персональных данных работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Туапсинская стоматологическая поликлиника» министерства здравоохранения Краснодарского края (далее – учреждение).

1.2. Основой для разработки настоящего Положения послужили статьи 86-90 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Положение о защите персональных данных работников составляется специалистом по персоналу, согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается главным врачом учреждения.

1.4. Настоящее Положение является Приложением к коллективному договору и вступает в действие с момента его утверждения.

2. Понятие и состав персональных данных работника

2.1. Под персональными данными работника понимается информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся каждого конкретного работника учреждения.

2.2. В состав персональных данных работников входят документы, содержащие информацию об образовании, отношении к воинской обязанности, семейном положении, месте жительства, состоянии здоровья, а также о предыдущих местах их работы.

2.3. Не подлежат получению и обработке данные о политических, религиозных и иных убеждениях работника, о его частной жизни, о его членстве

в общественных объединениях, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.4. Персональные данные работника имеют статус конфиденциальной информации, установленный федеральным законом.

3. Порядок получения и обработки персональных данных

3.1. Получение информации:

3.1.1. Персональные данные могут быть получены только от самого работника.

3.1.2. В случае необходимости возможно получение персональных данных работника у третьей стороны только с письменного согласия работника. При этом работник должен быть уведомлен о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере интересующих работодателя персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение (статья 86 трудового кодекса Российской Федерации «Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты»).

3.2.3. Информация о состоянии здоровья работника может запрашиваться только в отношении тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции.

3.2. Работник предоставляет работодателю достоверные сведения о себе. Работодатель проверяет достоверность сведений, сверяя данные, предоставленные работником, с имеющимися у работника документами.

3.3. Все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника можно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.

3.4. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни.

В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

3.5. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

3.6. При принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения.

3.7. Персональные данные работников учреждения обрабатываются и хранятся у специалиста по персоналу.

3.8. Персональные данные работников могут быть получены, проходить обработку и передаваться на хранение, как на бумажных носителях, так и в электронном виде.

3.9. Доступ к электронным базам данных, содержащим персональные данные работников, обеспечивается 2-ступенчатой системой паролей: на уровне локальной компьютерной сети и на уровне баз данных. Пароли устанавливаются и изменяются инженером по автоматизированным системам управления производством. Пароли сообщаются лицам, осуществляющим обработку и хранение данных.

3.10. Работник имеет доступ к своим персональным данным и результатам их обработки, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

4. Обеспечение конфиденциальности персональных данных работников

4.1. Передача информации внутри учреждения:

4.1.1. Доступ к персональным данным работника имеют:

Главный врач;

Заместитель главного врача по медицинской части;

Главная медсестра;

Специалист по персоналу;

Главный бухгалтер;

Ведущий экономист;

Начальник планово-экономического отдела;

Ведущий бухгалтер по учету материальных ценностей и финансовому учету.

4.1.2. Копировать и делать выписки персональных данных работника разрешается исключительно в служебных целях с письменного разрешения специалиста по персоналу.

4.2. Передача информации третьей стороне:

4.2.1. Персональные данные работника могут быть сообщены третьей стороне только в случаях, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника.

4.2.2. Персональные данные работника не могут быть сообщены третьей стороне в коммерческих целях без письменного согласия работника.

4.3. Работники учреждения имеют право:

4.3.1. Получать полную информацию об имеющихся в учреждении своих персональных данных и их обработке, в том числе к своим медицинским данным с помощью медицинского специалиста по своему выбору.

4.3.2. Требовать от работодателя исключения или исправления неверных или неполных персональных данных.

4.3.3. Требовать извещения работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях.

4.3.4. Обжаловать в суд неправомерные действия или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

4.4. Ответственность.

4.4.1. Сотрудники учреждения, указанные в пункте 4.1.1 настоящего Положения об обработке и защите персональных данных, несут дисциплинарную ответственность за разглашение информации, содержащей персональные данные работника.

4.4.2. Виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность согласно действующим федеральным законам. К сотруднику, отвечающему за хранение персональной информации в силу его трудовых обязанностей, работодатель вправе применить одно из дисциплинарных взысканий, предусмотренных статьей 192 трудового кодекса Российской Федерации «Дисциплинарные взыскания», а именно: замечание, выговор и увольнение.

Специалист по персоналу



Л.В.Порубова

Приложение № 2
к коллективному договору
на период с 24.12.2024 года
по 23.12.2027 года

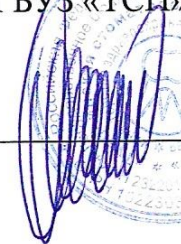
СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета
ГБУЗ «ТСП» МЗ КК


Ю.С.Кондрашенко

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
ГБУЗ «ТСП» МЗ КК


М.В.Анищенко

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка

1. Общие положения

1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда; граждане Российской Федерации имеют право на труд; который они свободно выбирают или на который свободно соглашаются, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род занятий профессию; каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой – либо дискриминации; принудительный труд запрещен.

Важнейшим направлением в работе по укреплению дисциплины труда, обеспечению прав и гарантий работающим является эффективное использование прав и обязанностей трудового коллектива и администрации. Трудовая дисциплина обеспечивается также созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд.

2. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка имеют цель способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ в государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Туапсинская стоматологическая поликлиника» министерства здравоохранения Краснодарского края (далее - учреждение). Действие настоящих Правил распространяется на всех работников учреждения. С настоящими Правилами подлежат ознакомлению все работники учреждения.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Работники реализуют свое право на свободный труд путем заключения письменного трудового договора о работе в учреждении, то есть соглашением по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности, с подчинением внутреннему трудовому распорядку и функциональным обязанностям, а учреждение обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать необходимые условия труда.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

а) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации «Сведения о трудовой деятельности»), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

б) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

в) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

г) индивидуальный номер налогоплательщика;

д) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (диплом, сертификат, свидетельство об аккредитации);

е) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа или страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

ж) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

з) согласие на обработку персональных данных;

и) справку о характере и условиях работы (для внешних совместителей);

й) реквизиты банковской карты для перечисления заработной платы.

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если

в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Все трудовые книжки по умолчанию оформляются в электронном виде.

В соответствии с законодательством работники медицинских организаций обязаны пройти предварительный медицинский осмотр в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (статья 213 трудового кодекса Российской Федерации «Медицинские осмотры некоторых категорий работников»).

В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств принимаемого на работу лица учреждение вправе предложить ему представить краткую письменную характеристику выполняемой ранее работы (характер освоенных практических навыков, умение пользоваться оргтехникой, работать на компьютере и т.д.).

При приеме на работу с сотрудником заключается письменный трудовой договор в двух экземплярах – один остается у Работодателя, второй – у Работника. Прием на работу оформляется приказом руководителя учреждения, который объявляется работнику под роспись. В приказе указываются наименование работы (должности) и условия труда в соответствии с трудовым договором и штатным расписанием.

2.3. При поступлении работника на работу или при переводе его на другую работу в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, администрация обязана:

а) до заключения трудового договора ознакомить работника с работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

б) ознакомить его с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, с коллективным договором, должностной инструкцией;

в) проинструктировать работника о правилах техники безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности и другим правилам безопасности труда;

г) ознакомить с Положением о системе видеонаблюдения в учреждении, Положением о конфликте интересов учреждения, а также, при осуществлении медицинской деятельности в учреждении, Положением о защите персональных данных пациентов.

2.4. На работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством (за исключением случаев, если в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.5. Работники вправе расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом руководителя учреждения письменно за две недели, если иное не установлено трудовым кодексом Российской Федерации или иным Федеральным Законом.

При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренные действующим законодательством, организация увольняет работника в срок, указанный в заявлении. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а учреждение обязано выдать

работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по инициативе работодателя допускается только в случаях и в порядке, предусмотренных действующим законодательством.

2.6. Прекращение трудового договора оформляется приказом руководителя учреждения, который объявляется работнику под роспись.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку (предоставить сведения о трудовой деятельности работника, содержащиеся в его индивидуальном лицевом счете) и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 трудового кодекса Российской Федерации «Сроки расчета при увольнении». По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку, об основании и о причине прекращения трудового договора, должна производиться в точном соответствии с формулировками трудового кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи трудового кодекса или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо работник должен дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (статья 84.1. трудового кодекса Российской Федерации «Общий порядок оформления прекращения трудового договора»).

Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя» или пунктом 4 части первой статьи 83 «Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон» трудового кодекса Российской Федерации, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 трудового кодекса Российской Федерации «Гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора». По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

2.7. В случаях обучения работников (по письменному заявлению работника) за счет средств учреждения в целях повышения уровня квалификации, профессиональной подготовки сотрудников между работником и работодателем заключается двухстороннее соглашение в соответствии со статьей 196 трудового кодекса Российской Федерации «Права и обязанности работодателя по подготовке

и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации». Двухстороннее соглашение заключается на следующих условиях:

- работодатель обязуется оплатить работнику стоимость обучения. Подтверждением успешного обучения служит выданный образовательной организацией документ об обучении (сертификат о повышении квалификации, диплом о профессиональной переподготовке);

- работник обязуется отработать в учреждении 12 месяцев (если сумма, потраченная на обучение работника менее 10 тысяч рублей), 24 месяца (если сумма, потраченная на обучение работника, составляет от 10 000 до 20 000 тысяч рублей), 36 месяцев (если сумма, потраченная на обучение работника свыше 20 тысяч рублей) с момента получения документа об обучении. Этот срок продлевается на время нахождения работника в отпуске или отсутствия по причине нетрудоспособности;

- работник обязуется возратить учреждению часть расходов потраченных на его обучение, рассчитанную пропорционально неотработанному периоду со дня прекращения трудового договора (статья 249 трудового кодекса Российской Федерации «Возмещение затрат, связанных с обучением работника»), в следующих случаях:

- а) увольнения по собственному желанию до истечения, указанного в соглашении к трудовому договору (далее – соглашение) срока отработки, а также в случае неудовлетворительного обучения (не подтвержденного документом об обучении);

- б) увольнения в связи с призывом на военную службу;

- г) увольнения в связи с частичной утерей сотрудником трудовой функции с наличием медицинского заключения с рекомендацией перевода на иную, наиболее подходящую должность, если такая возможность у работодателя имеется, однако сотрудник своего согласия не дал (пункт 8 статьи 77 трудового кодекса Российской Федерации «Общие основания прекращения трудового договора»);

В случае увольнения работника по уважительным причинам, а именно:

- а) увольнения в связи с утерей сотрудником трудовой функции (статья 83 трудового кодекса Российской Федерации «Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон»);

- б) увольнения в связи с частичным снижением у сотрудника трудоспособности, когда возможность перевода на другую должность у работодателя отсутствует (пункт 8 статьи 77 трудового кодекса Российской Федерации «Общие основания прекращения трудового договора»);

- в) увольнения в связи со смертью работника или признанием его безвестно отсутствующим (статья 83 трудового кодекса Российской Федерации «Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон»), работник освобождается от возмещения расходов потраченных на его обучение.

В случае несоблюдения работником условий двухстороннего соглашения он несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Все споры, возникающие при исполнении двухстороннего соглашения, разрешаются сторонами путем переговоров, которые могут проводиться посредством обмена письменными и электронными сообщениями. При невозможности урегулирования спора посредством переговоров спор передается на разрешение суда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Основные обязанности работников

3.1. Работники учреждения обязаны:

а) работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации учреждения, использовать все рабочее время эффективно, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на работника трудовым договором и должностной инструкцией;

б) улучшать качество работы, строго соблюдать инструкции и правила, действующие в учреждении;

в) соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, работать в выданной спец. одежде и со средствами индивидуальной защиты;

г) принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальной работе, а при невозможности самостоятельных действий - немедленно сообщать администрации учреждения;

д) содержать свое рабочее место, инструментарий и оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии, в таком же состоянии передавать сменяющему работнику, соблюдать чистоту в кабинетах и на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

е) беречь имущество учреждения, бережно относиться к инструментарию, аппаратуре, медицинскому оборудованию, спецодежде; экономно, рационально и исключительно для исполнения трудовых обязанностей использовать лечебный материал, электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы;

ж) вести себя достойно и соблюдать морально-этические нормы и правила поведения в коллективе, нормы медицинской этики и деонтологии;

3.2. Круг должностных обязанностей конкретного работника определяется трудовым договором, приказом о приеме на работу, должностными инструкциями, утвержденными в установленном порядке.

4. Основные обязанности Работодателя

4.1. Руководство учреждения обязано:

а) правильно организовывать труд работников, обеспечив каждому закрепленное за ним рабочее место; своевременно под роспись знакомить работников с действующими должностными инструкциями, а также с вносимыми в них изменениями; обеспечить работников работой в течение всего рабочего дня

(смены); здоровыми и безопасными условиями труда; передать работнику в соответствии с занимаемой должностью инструментарий, медицинскую аппаратуру и оборудование в исправном состоянии, медикаменты в надлежащем объеме и ассортименте для своевременного и бесперебойного лечения пациентов;

б) обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую, экономическую работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильного трудового коллектива, принимать меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

в) неукоснительно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда;

г) реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда;

г) принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний, своевременно предоставлять льготы в связи с вредными условиями труда, обеспечивать работников специальной одеждой в соответствии с установленными нормами;

д) постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;

е) привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящими Правилами, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

д) отпускать своих работников для прохождения диспансеризации (статья 185.1 трудового кодекса Российской Федерации «Гарантии работникам при прохождении диспансеризации»). Работники, достигшие возраста сорока лет, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

е) обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников и уровня их правовых знаний, предоставлять все предусмотренные законодательством гарантии и льготы, необходимые для совмещения работы с обучением в учебных заведениях (статья 196 трудового кодекса Российской Федерации «Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации»);

ж) создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий, предусмотренных действующим законодательством,

о повышении их роли в управлении, способствовать созданию творческой, деловой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников; своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах;

з) обеспечивать своевременную выплату заработной платы в рублях на личный карт-счет в банке. Премияльные денежные выплаты и надбавки производятся Работодателем при выполнении Работниками условий и критериев, определенных в Положении о премировании работников учреждения. Срок выплаты заработной платы устанавливается 2 раза в месяц: 10 и 25 числа (25 числа за первую половину месяца и 10 числа месяца, следующего за отработанным, окончательный расчет). При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы Работодатель обеспечивает ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере 1/150 ключевой ставки за каждый день задержки независимо от наличия вины работодателя (статья 236 трудового кодекса Российской Федерации «Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику»).

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

5. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами, с должностной инструкцией и условиями Трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 трудового кодекса Российской Федерации «Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени»).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (статья 91 трудового кодекса Российской Федерации «Сокращенная продолжительность рабочего времени»):

- для работников, являющихся инвалидами I и II группы – не более 35 часов в неделю;
- для медицинских работников - не более 39 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда (3-й и 4-й степени) или опасными - не более 36 часов в неделю;
- для отдельных категорий медицинских работников установлена 36-, 33-, 30- часовая рабочая неделя в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»;

В соответствии со статьей 263.1 трудового кодекса Российской Федерации «Дополнительные гарантии женщинам, работающим на селе», на основании постановления Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» (в рамках статьи 92 «Сокращенная продолжительность рабочего времени» и 423 «Применение законов и иных нормативных правовых актов трудового кодекса» Российской Федерации) женщинам, работающим в сельской местности, установлено сокращенное рабочее время – 36 часов в неделю вне зависимости от занимаемой должности.

Перерыв для отдыха и питания - по гибкому графику, устанавливается руководителями структурных подразделений, продолжительностью 30 минут для работников с рабочим днем 6; 6,6; 7,2; 7,8 часов; продолжительностью 1 час для работников с рабочим днем 8 часов, не включаемый в рабочее время.

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на один час в дни, накануне нерабочих праздничных дней. Перечень нерабочих праздничных дней определяется статьей 112 трудового кодекса Российской Федерации «Нерабочие праздничные дни».

Работникам (немедицинским работникам) устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и Коллективным договором учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и в последствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, а также иной индивидуальный режим работы, не противоречащий нормам трудового кодекса Российской Федерации.

Отдельным категориям работников устанавливается ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым работники могут при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Для отдельных категорий работников, связанных с медицинским обслуживанием населения, устанавливается сменный режим рабочего времени и выходные дни согласно графику сменности (статья 103 трудового кодекса Российской Федерации «Сменная работа»).

Продолжительность работы при сменном режиме, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками сменности, утверждаемыми главным врачом учреждения в установленном порядке с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за месяц или другой учетный период.

Неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии:

- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе – 6 часов.

Продолжительность ежедневной работы (смены) может превышать продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены), при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда.

Продолжительность рабочего дня (или смены), непосредственно предшествующего не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Работникам, работающим по графикам сменности в виду невозможности соблюдения, установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени.

Учетным периодом считается месяц. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов для данной категории работников. Оплата работникам, для которых определен режим суммированного учета рабочего времени, производится за фактически отработанное время. Работа в течение двух смен подряд запрещается (статья 103 трудового кодекса Российской Федерации «Сменная работа»). Установленные графики сменности являются обязательными для обеих сторон трудового договора. Работники должны знакомиться с графиками не позднее одного месяца до наступления рабочего месяца.

5.1. Режим работы учреждения:

- с 7 ч. 00 мин. до 20 ч. 00 мин.

Время начала и окончания работы сотрудников учреждения устанавливаются в следующем режиме:

Наименование должности	Начало работы	Перерыв для отдыха и питания	Окончание работы
------------------------	---------------	------------------------------	------------------

	Смена	Время, ч.мин.	Время, ч.мин- ч.мин	Время, ч.мин.
Общеполитический медицинский персонал				
Главный врач		8.00	12.00-12.30	16.18
Заместитель главного врача по медицинской части		8.00	12.00-12.30	16.18
Главная медицинская сестра		8.00	12.00-12.30	16.18
Старшая медицинская сестра		8.00	12.00-12.30	16.18
Сестра-хозяйка		8.00	12.00-12.30	16.18
39 - часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 7 ч. 48 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Лечебно-профилактическое отделение				
Заведующий лечебно- профилактическим отделением		8.00	12.00-12.30	15.06
Кабинет терапевтической стоматологии				
33,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 6 ч.36 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Врач-стоматолог– терапевт, врач-стоматолог	1 смена	7.30	11.30-12.00	14.36
	2 смена	12.54	16.30-17.00	20.00
33,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 6 ч. 36 мин., суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 месяц, предоставление выходных дней согласно графика сменности.			
Медицинская сестра	1 смена	7.00	11.30-12.00	15.18
	2 смена	11.42	16.30-17.00	20.00
39,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 7 ч. 48 мин., суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 месяц, предоставление выходных дней согласно графика сменности.			
Санитарка	1 смена	7.00	11.30-12.00	15.18
	2 смена	11.42	16.00-16.30	20.00
39,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 7 ч. 48 мин, суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 месяц, предоставление выходных дней согласно графика сменности.			
Кабинет парадонтологии и лечения заболеваний слизистой оболочки рта				
Врач-стоматолог-терапевт, врач-стоматолог	1 смена	7.30	11.30-12.00	14.36
	2 смена	12.54	16.30-17.00	20.00
33,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 6 ч. 36 мин., суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 месяц, предоставление выходных дней согласно графика сменности.			
Кабинет хирургической стоматологии				
Врач- стоматолог-хирург	1 смена	7.00	Не	14.48
	2 смена	12.12	предусмотрено	20.00
39,0-часовая рабочая неделя	Продолжительность ежедневной работы 7 ч. 48 мин., суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 месяц, предоставление выходных дней согласно графика сменности.			
Врач-стоматолог		8.00	12.00-12.30	15.06
33,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 6 ч. 36 мин., суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 месяц, предоставление			

	выходных дней согласно графика сменности			
Медицинская сестра	1 смена	7.00	Не	14.48
	2 смена	12.12	предусмотрено	20.00
39,0-часовая рабочая неделя	Продолжительность ежедневной работы 7 ч. 12 мин., суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 месяц, предоставление выходных дней согласно графика сменности.			
Санитарка	1 смена	7.00	Не	14.48
	2 смена	12.12	предусмотрено	20.00
39,0-часовая рабочая неделя	Продолжительность ежедневной работы 7 ч. 48 мин., суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 месяц, предоставление выходных дней согласно графика сменности.			
Ортодонтический кабинет				
Врач-ортодонт	1 смена	7.30	11.30-12.00	14.36
	2 смена	12.54	16.30-17.00	20.00
33,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 6 ч. 36 мин., суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 месяц, предоставление выходных дней согласно графика сменности			
Стоматологический кабинет пгт. Новомихайловский				
Врач-стоматолог терапевт –	1 смена	7.30	11.30-12.00	14.36
	2 смена	12.54	16.30-17.00	20.00
Врач-стоматолог	1 смена	7.30	11.30-12.00	14.36
	2 смена	12.54	16.30-17.00	20.00
33,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 6 ч. 36 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Медицинская сестра	1 смена	7.00	11.30-12.00	15.18
	2 смена	11.42	16.30-17.00	20.00
39,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 7 ч. 48 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Стоматологический кабинет пгт. Джубга				
Врач-стоматолог		8.00	11.30-12.00	15.06
33,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 6 ч. 36 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Врач стоматолог-хирург		8.00	12.00-12.30	16.18
39,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 7 ч. 48 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Медицинская сестра		7.30	11.30-12.00	15.48
39,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 7 ч. 48 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Стоматологический кабинет с.Небуг				
Врач-стоматолог		8.00	12.00-12.30	15.06
33,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 6 ч. 36 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Медицинская сестра		7.30	11.30-12.00	15.42
36,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 7 ч. 12 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Стоматологический кабинет с.Шаумян				
Врач-стоматолог		8.00	12.00-12.30	15.06
33,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 6 ч. 36 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Медицинская сестра		7.30	11.30-12.00	15.42
36,0-часовая рабочая	продолжительность ежедневной работы 7 ч. 12 мин. пятидневная			

неделя	рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Стоматологический кабинет п.Тюменский				
Врач-стоматолог-терапевт		8.00	12.00-12.30	15.06
33,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 6 ч. 36 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Стоматологический кабинет с.Цыпка				
Врач-стоматолог		8.00	12.00-12.30	15.06
33,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 6 ч. 36 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Стоматологический кабинет с.Дефановка				
Зубной врач		8.00	12.00-12.30	15.06
33,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 6 ч. 36 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Медицинская сестра		7.30	11.30-12.00	15.42
36,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 7 ч. 12 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Стоматологический кабинет с.Шепси				
Врач-стоматолог		8.00	12.00-12.30	15.06
33,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 6 ч. 36 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Медицинская сестра		7.30	11.30-12.00	15.42
36,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 7 ч. 12 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Стоматологический кабинет с.Тенгинка				
Зубной врач		8.00	12.00-12.30	15.06
33,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 6 ч. 36 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Медицинская сестра		7.30	11.30-12.00	15.42
36,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 7 ч. 12 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Рентгенологический кабинет				
Рентгенолаборант	1 смена	8.00	Не	14.00
	2 смена	14.00	предусмотрено	20.00
30,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 6 ч. 00 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Централизованный стерилизационный блок				
Медицинская сестра стерилизационной	1 смена	7.00	11.30-12.00	15.18
	2 смена	11.42	16.30-17.00	20.00
39,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 7 ч. 48 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Кабинет медицинской статистики				
Медицинский статистик		8.00	12.00-12.30	16.18
39,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 7 ч. 48 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Регистратура				
Медицинский регистратор	1 смена	7.00	12.00-12.30	15.18
	2 смена	11.42	16.30-17.00	20.00
39,0-часовая рабочая неделя	Продолжительность ежедневной работы 7 ч. 48 мин., суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 месяц, предоставление выходных дней согласно графика сменности.			

Детское стоматологическое отделение				
Врач-стоматолог–детский, врач-стоматолог, зубной врач, зубной техник	1 смена 2 смена	7.30 12.54	11.30-12.00 16.30-17.00	14.36 20.00
33,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 6 ч.36 мин., суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 месяц, предоставление выходных дней согласно графика сменности			
Врач- стоматолог хирург		7.30	Не предусмотрено	14.48
39,0-часовая рабочая неделя	Продолжительность ежедневной работы 7 ч. 48 мин., суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 месяц, предоставление выходных дней согласно графика сменности.			
Врач-ортодонт	1 смена 2 смена	7.30 12.54	11.30-12.00 16.30-17.00	14.36 20.00
33,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 6 ч. 36 мин., суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 месяц, предоставление выходных дней согласно графика сменности.			
Медицинская сестра	1 смена 2 смена	7.00 11.42	11.30-12.00 16.30-17.00	15.18 20.00
39,0-часовая рабочая неделя	Продолжительность ежедневной работы 7 ч. 48 мин., суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 месяц, предоставление выходных дней согласно графика сменности.			
Гигиенист стоматологический		8.00	12.00-12.30	16.18
39,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 7 ч. 48 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Школьные стоматологические кабинеты				
Врач-стоматолог, зубной врач		8.00	12.00-12.30	15.06
33,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 6 ч.36 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Отделение ортопедической стоматологии				
Заведующий отделением ортопедической стоматологии		8.00	12.00-12.30	15.06
33,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 6 ч.36 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
врач-стоматолог-ортопед, врач-стоматолог	1 смена 2 смена	7.30 12.54	11.30-12.00 16.30-17.00	14.36 20.00
33,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 6 ч.36 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Зубной врач		8.00	12.00-12.30	15.06
33,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 6 ч. 36 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Медицинская сестра	1 смена 2 смена	7.30 11.42	11.30-12.00 16.30-17.00	15.48 20.00
39,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 7 ч. 48 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Санитарка	1 смена 2 смена	7.00 12.12	Не предусмотрено	14.48 20.00
39,0-часовая рабочая неделя	Продолжительность ежедневной работы 7 ч. 48 мин., суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 месяц,			

	предоставление выходных дней согласно графика сменности.			
Зуботехническая лаборатория				
Старший зубной техник		8.00	12.00-12.30	15.06
зубной техник	1 смена	7.30	11.30-12.00	14.36
	2 смена	12.54	16.30-17.00	20.00
33,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 6 ч.36 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Литейщик		8.00	12.00-12.30	16.30
40,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 8 ч. 00 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Бухгалтерия				
Главный бухгалтер		8.00	12.00-12.30	16.30
Ведущий бухгалтер по финансовому учету		8.00	12.00-12.30	16.30
Бухгалтер по расчетам с рабочими и служащими		8.00	12.00-12.30	16.30
Бухгалтер по учету материальных ценностей		8.00	12.00-12.30	16.30
Кассир		8.00	12.00-12.30	16.30
40,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 8 ч. 00 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Планово-экономический отдел				
Начальник-планово-экономического отдела		8.00	12.00-12.30	16.30
Ведущий экономист		8.00	12.00-12.30	16.30
Экономист		8.00	12.00-12.30	16.30
Специалист в сфере закупок		8.00	12.00-12.30	16.30
Системный администратор		8.00	12.00-12.30	16.30
40,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 8 ч. 00 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Общеполитический немедицинский персонал				
Специалист по персоналу		8.00	12.00-12.30	16.30
Специалист по охране труда		8.00	12.00-12.30	16.30
Специалист гражданской обороны		8.00	12.00-12.30	16.30
Делопроизводитель		8.00	12.00-12.30	16.30
Секретарь руководителя		8.00	12.00-12.30	16.30
40,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 8 ч. 00 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье			
Административно-хозяйственный отдел				
Начальник хозяйственного отдела		8.00	12.00-12.30	16.30
Инженер по пожарной безопасности		8.00	12.00-12.30	16.30
Инженер-энергетик		8.00	12.00-12.30	16.30
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		8.00	12.00-12.30	16.30
Уборщик служебных		8.00	12.00-12.30	16.30

помещений			
40,0-часовая рабочая неделя	продолжительность ежедневной работы 8 ч. 00 мин. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье		

Время начала и окончания работы указаны для работников, занимающих полную штатную единицу (ставку).

Особенности режима работы для работников, занимающих неполную штатную единицу (ставку), работающих по совместительству, а также для которых устанавливается режим неполного рабочего времени (время начала, окончания работы) устанавливаются трудовым договором и (или) графиком сменности.

5.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 трудового кодекса Российской Федерации «Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней»).

5.3. При совпадении выходного и праздничного дней перенос выходного дня осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

5.4. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.5. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников, согласно действующему законодательству, устанавливается в количестве 28 календарных дней, для несовершеннолетних работников – 31 календарных дней, для работающих инвалидов – 30 календарных дней.

Предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки труда отнесены к вредным условиям труда третьего класса 2,3,4 подкласса и четвертого класса либо опасным условиям труда.

В учреждении устанавливается следующий порядок исчисления фактически отработанного времени, дающего право на дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда:

Для исчисления стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск или выплату компенсации за него пропорционально проработанному времени в днях, необходимо:

1) определить количество рабочих дней, которое работник фактически отработал во вредных условиях труда в течение рабочего года до даты ухода в отпуск;

2) рассчитать среднемесячное количество рабочих дней в году, для чего количество рабочих дней в календарном году по производственному календарю разделить на 12 месяцев;

3) посчитать количество полных месяцев работы во вредных условиях труда для чего количество рабочих дней, фактически отработанных во вредных условиях в течение рабочего года до даты ухода в отпуск разделить на среднемесячное количество рабочих дней в году. Остаток дней, составляющий менее половины

среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней, составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца.

Если рабочий год сотрудника захватывает разные календарные годы, рассчитывать количество полных месяцев работы во вредных условиях труда необходимо для каждого года отдельно, затем результат расчетов суммируется;

4) определить количество календарных дней дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда на дату ухода в отпуск для чего число календарных дней полного дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда (7, 14, 21, 35 кал. дней) разделить на 12 месяцев, затем полученный результат умножить на количество полных месяцев работы во вредных условиях на дату ухода в отпуск и далее, если работник уже использовал часть дополнительного отпуска за этот рабочий год, то это количество дней дополнительного отпуска необходимо вычесть.

Если работник занимает должности, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда класса 3 в объеме менее чем на 0,5 ставки, право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда также предоставляется за фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.8. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам за ненормированный рабочий день устанавливается в соответствии с отраслевым соглашением для государственных учреждений здравоохранения и образования, учреждений и организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Краснодарского края раздел 5 «Время отдыха» (Приложение № 3 к коллективному договору учреждения).

5.9. При решении вопросов рабочего времени и времени отдыха администрация учреждения строго руководствуется законодательством Российской Федерации.

6. График отпусков

6.1. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. По письменному соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом обязательно хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. В случае переноса части или полностью отпуска, работник должен уведомить работодателя не позднее чем за две недели до его начала, путем подачи заявления. В случае переноса отпуска работодатель вправе отклонить заявление, если отсутствие работника повлияет на эффективную деятельность учреждения.

6.2. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим

увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

6.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (статья 128 трудового кодекса Российской Федерации «Отпуск без сохранения заработной платы»).

По письменному заявлению работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- со свадьбой самого работника - до 5 календарных дней;
- со свадьбой детей - до 5 календарных дней;
- со смертью близких родственников - до 5 календарных дней;
- в случаях рождения ребенка - до 5 календарных дней;
- участникам ВОВ - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный работник здравоохранения Кубани», - до 1 месяца в году;

- работникам, работающим по совместительству, на период учебного отпуска по основной должности;

- работникам, работающим по совместительству, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы (статья 286 трудового кодекса Российской Федерации «Отпуск при работе по совместительству»).

7. Поощрения за успехи в работе

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, улучшение качества работы и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) награждение почетной грамотой;
- в) награждение ценным подарком;
- б) премирование, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Поощрения осуществляется решением Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Поощрения объявляются в приказе. Доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника в порядке, установленном

законодательством.

7.2. Работники, успешно и добросовестно выполняющие свои трудовые обязанности, за особые трудовые заслуги представляются в вышестоящие органы к поощрению: к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками, к присвоению почетного звания.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного и иных мер воздействия, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушения трудовой дисциплины работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям;

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания осуществляется в строгом соответствии с нормами трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. Дисциплинарные взыскания применяются руководителем организации.

До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников (статья 193 трудового кодекса Российской Федерации «Порядок применения дисциплинарных взысканий»).

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (статья 193 трудового кодекса Российской Федерации «Порядок применения дисциплинарных взысканий»).

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня издания его приказа. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт (статья 193 трудового кодекса Российской Федерации «Порядок применения дисциплинарных взысканий»).

8.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию,

то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

8.6. С правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники учреждения. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

Начальник планово-экономического отдела



Н.В.Нагаева

Специалист по персоналу



Л.В.Порубова

Специалист по охране труда



Е.Е.Угрюмова

Приложение № 3
к коллективному договору
на период с 24.12.2024 года
по 23.12.2027 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета
ГБУЗ «ТСП» МЗ КК

Ю.С. Кондрашенко

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
ГБУЗ «ТСП» МЗ КК

М.В. Анищенко

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющим право на
дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1.	Главный врач	14
2.	Заместитель главного врача по медицинской части	7
3.	Главная медицинская сестра	7
4.	Начальник планово-экономического отдела	7
5.	Главный бухгалтер	7
6.	Начальник хозяйственного отдела	7

Основание: отраслевое соглашение для государственных учреждений здравоохранения и образования, учреждений и организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Краснодарского края раздел 5 «Время отдыха», статья 119 трудового кодекса Российской Федерации «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем».

Начальник планово-экономического отдела

Н.В. Нагаева

Специалист по персоналу

Л.В. Порубова

Специалист по охране труда

Е.Е. Угрюмова

Приложение № 4
к Изменениям к
коллективному договору
на период с 24.12.2024
по 23.12.2027

СОГЛАСОВАНО

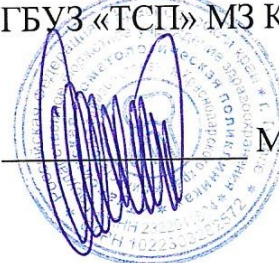
Председатель
профсоюзного комитета
ГБУЗ «ТСП» МЗ.КК



Ю.С.Кондрашенко

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
ГБУЗ «ТСП» МЗ.КК



М.В.Анищенко

СПИСОК

должностей, занятых на работах с вредными условиями труда,
имеющих право на дополнительный отпуск
(согласно результатам СОУТ, ст. 117 Трудового Кодекса Российской Федерации
«Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на
работах с вредными и (или) опасными условиями труда» и Отраслевому
Соглашению от 14.11.2022)

Наименование структурного подразделения	Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
Общеполиклинический персонал	Главный врач	7
	Заместитель главного врача по медицинской части	7
	Главная медицинская сестра	7
	Старшая медицинская сестра	14
Лечебно-профилактическое отделение	Заведующий лечебно-профилактическим отделением, врач-стоматолог-терапевт	14
Кабинет терапевтической стоматологии	Врач-стоматолог терапевт	14
	Врач-стоматолог	14
	Медицинская сестра	14
Кабинет пародонтологии и лечения заболеваний слизистой оболочки рта	Врач-стоматолог терапевт	14
	Врач-стоматолог	14
Кабинет хирургической стоматологии	Врач-стоматолог хирург	14
	Врач-стоматолог	14
	Медицинская сестра	14
Ортодонтический кабинет	Врач-ортодонт	14
Стоматологический кабинет	Врач-стоматолог терапевт	14

п. Новомихайловский	Врач-стоматолог	14
	Медицинская сестра	14
Стоматологический кабинет п. Джубга	Врач-стоматолог	14
	Врач-стоматолог хирург	14
	Медицинская сестра	14
Стоматологический кабинет с. Небуг	Врач-стоматолог	14
	Медицинская сестра	14
Стоматологический кабинет с. Шаумян	Врач-стоматолог	14
	Медицинская сестра	14
Стоматологический кабинет п. Тюменский	Врач-стоматолог терапевт	14
Стоматологический кабинет с. Цыпка	Врач-стоматолог	14
Стоматологический кабинет с. Дефановка	Зубной врач	14
	Медицинская сестра	14
Стоматологический кабинет с. Шепси	Врач-стоматолог	14
	Медицинская сестра	14
Стоматологический кабинет с. Тенгинка	Зубной врач	14
	Медицинская сестра	14
Централизованный стерилизационный блок	Медицинская сестра стерилизационной	14
Детское стоматологическое отделение	Врач-стоматолог детский	14
	Врач - стоматолог	14
	Врач-ортодонт	14
	Врач-стоматолог - хирург	14
	Зубной врач	14
	Зубной техник	14
	Медицинская сестра	14
	Гигиенист стоматологический	14
Школьные стоматологические кабинеты	Врач-стоматолог	14
	Зубной врач	14
Отделение ортопедической стоматологии	Заведующий отделением ортопедической стоматологии	14
	Врач-стоматолог - ортопед	14
	Врач - стоматолог	14
	Зубной врач	14
	Медицинская сестра	14
Отделение ортопедической стоматологии (зуботехническая лаборатория)	Старший зубной техник	14
	Зубной техник	14
	Литейщик	7

Начальник планово-экономического отдела

Специалист по персоналу

Специалист по охране труда



Н.В.Нагаева



Л.В.Порубова



Е.Е.Угрюмова

Приложение № 5
к Изменениям к
коллективному договору
на период с 24.12.2024
по 23.12.2027

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета
ГБУЗ «ТСП» МЗ КК


Ю.С.Кондрашенко

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
ГБУЗ «ТСП» МЗ КК


М.В.Анищенко

СПИСОК

должностей, занятых на работах с вредными условиями труда,
имеющих право на выплату компенсационного характера
(согласно результатам СОУТ, ст. 147 Трудового Кодекса Российской Федерации
«Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными
условиями труда»)

Наименование структурного подразделения	Наименование должностей	Размер повышения оплаты труда от тарифной ставки (оклада), %
Общеполитический персонал	Главный врач	4
	Заместитель главного врача по медицинской части	4
	Главная медицинская сестра	4
	Старшая медицинская сестра	4
	Сестра-хозяйка	4
Лечебно-профилактическое отделение	Заведующий лечебно-профилактическим отделением, врач-стоматолог-терапевт	4
Кабинет терапевтической стоматологии	Врач-стоматолог терапевт	4
	Врач-стоматолог	4
	Медицинская сестра	4
Кабинет пародонтологии и лечения заболеваний слизистой оболочки рта	Врач-стоматолог терапевт	4
	Врач-стоматолог	4
Кабинет хирургической стоматологии	Врач-стоматолог хирург	4
	Врач-стоматолог	4
	Медицинская сестра	4
Ортодонтический кабинет	Врач-ортодонт	4
Стоматологический кабинет	Врач-стоматолог терапевт	4
	Врач-стоматолог	4

п. Новомихайловский	Медицинская сестра	4
Стоматологический кабинет п. Джубга	Врач-стоматолог	4
	Врач-стоматолог хирург	4
	Медицинская сестра	4
Стоматологический кабинет с. Небуг	Врач-стоматолог	4
	Медицинская сестра	4
Стоматологический кабинет с. Шаумян	Врач-стоматолог	4
	Медицинская сестра	4
Стоматологический кабинет п. Тюменский	Врач-стоматолог терапевт	4
Стоматологический кабинет с. Цыпка	Врач-стоматолог	4
Стоматологический кабинет с. Дефановка	Зубной врач	4
	Медицинская сестра	4
Стоматологический кабинет с. Шепси	Врач-стоматолог	4
	Медицинская сестра	4
Стоматологический кабинет с. Тенгинка	Зубной врач	4
	Медицинская сестра	4
Рентгенологический кабинет	Рентгенолаборант	4
Централизованный стерилизационный блок	Медицинская сестра стерилизационной	4
Регистратура	Медицинский регистратор	4
Детское стоматологическое отделение	Врач-стоматолог детский	4
	Врач - стоматолог	4
	Врач-ортодонт	4
	Врач-стоматолог - хирург	4
	Зубной врач	4
	Зубной техник	4
	Медицинская сестра	4
	Гигиенист стоматологический	4
Школьные стоматологические кабинеты	Врач-стоматолог	4
	Зубной врач	4
Отделение ортопедической стоматологии	Заведующий отделением ортопедической стоматологии	4
	Врач-стоматолог - ортопед	4
	Врач - стоматолог	4
	Зубной врач	4
	Медицинская сестра	4
Отделение ортопедической стоматологии (зуботехническая лаборатория)	Старший зубной техник	4
	Зубной техник	4
	Литейщик	4

Начальник планово-экономического отдела

Специалист по персоналу

Специалист по охране труда





Н.В.Нагаева

Л.В.Порубова

Е.Е.Угрюмова

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
ГБУЗ «ТСП» МЗ КК

 Ю. С. Кондрашенко

Главный врач
ГБУЗ «ТСП» МЗ КК

М.В.Анищенко

Организация:

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____

К выплате:

(ФНО)

Организация:

Должность:

Подразделение:

Оклад (тариф):

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:

Главный бухгалтер

Kampf

Л.Л.Канкулова

Приложение № 7
к Изменениям
к коллективному договору
на период с 24.12.2024 года
по 23.12.2027 года

СОГЛАСОВАНО
Председатель
профсоюзного комитета
ГБУЗ «ТСП» МЗ КК

Ю.С. Кондрашенко

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
ГБУЗ «ТСП» МЗ КК

М.В. Анищенко

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда на период (один год)

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	Количество	Стоимость работ, тыс.руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий
I	Организационные мероприятия					
1	Обучение работников безопасным методам и приёмам работы в соответствии с требованиями ИП РФ №2464 от 24.12.2021 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда"(при приеме)	Чел.	-	-	Постоянно	Специалист по охране труда
2	Организация комиссии проверки знаний по охране труда работников в соответствии с ИП РФ №2464 от 24.12.2021 "О порядке обучения по охране труда»	Чел.	73	-	3 квартал	Специалист по охране труда
3	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	Объект	2	-	2, 4 квартал	Специалист по охране труда, начальник хозяйственного отдела

4	Проверка заземления и сопротивления изоляции	Шт.	согласно графика	В соотв. с договором	2-3 квартал	Инженер-энергетик
5	Выявления и оценки опасностей, оценки уровней профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения.	Р.м.	103	-	3-4 квартал	Комиссия по оценке профрисков
II	Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты					
6	Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными постановлением Минтруда России от 29.10.2021 г. №767н «Об утверждении единых типовых выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»	Чел.	-	Согласно контракта	2-4 квартал	Главная медицинская сестра, начальник хозяйственного отдела
7	Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утвержденными нормами постановления Минтруда России от 29.10.2021 г. №767н «Об утверждении единых типовых выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»	Чел.	-	Согласно контракта	2-4 квартал	Главная медицинская сестра, начальник хозяйственного отдела
III	Технические мероприятия					
8	Нанесение на производственное оборудование и коммуникации опознавательной окраски и знаков безопасности в соответствии с ГОСТ	Шт.	по мере необходимости	2	Постоянно	Начальник хозяйственного отдела
9	Выполнение плана мероприятий по улучшению условий труда по результатам проведенной специальной оценки условий труда	Шт.	15	-	Постоянно	Специалист по охране труда, начальник хозяйственного отдела
10	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).	Шт.	73	Июль-август	Постоянно	Главная медицинская сестра, специалист по персоналу

11	Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, коридорах, кабинетов	Шт.	по мере необходимости	Согласно контракта	Постоянно	Специалист по охране труда, начальник хозяйственного отдела
IV	Санитарно-бытовые мероприятия					
12	Создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором медицинских изделий для оказания первой помощи.	Шт.	1	Согласно контракта	2-4 квартал	Специалист по охране труда, главная медицинская сестра
13	Организация и проведение производственного контроля.	Р.м.	73	-	2-4 квартал	Главная медицинская сестра
14	Приобретение журналов регистрации для вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в области охраны труда.	Шт.	9	Согласно контракта	2 квартал	Специалист по охране труда, начальник хозяйственного отдела
V	Мероприятия по пожарной безопасности					
15	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями и на основе правил пожарной безопасности	Шт.	-	-	2 квартал	Специалист по охране труда
16	Разработка и обновление имеющихся инструкций и планов-схем эвакуации людей на случай возникновения пожара	Шт.	1	-	2 квартал	Специалист по охране труда
17	Организация обучения работников мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	Шт.	2	-	1, 3 квартал	Специалист по охране труда
18	Содержание запасных эвакуационных выходов в чистоте и свободном доступе к ним	Шт.	-	-	Постоянно	Специалист по охране труда, начальник хозяйственного отдела, заместитель главного врача по медицинской части
19	Проверка первичных средств пожаротушения (огнетушителей)	Шт.	-	Согласно контракта	Постоянно	Специалист по охране труда, начальник хозяйственного отдела
VI	Мероприятия по улучшению условий труда					

20	Обслуживание пожарной сигнализации	-	-	Согласно контракта	Постоянно	Специалист по охране труда, начальник хозяйственного отдела
21	Обслуживание тревожной кнопки	Шт.	2	Согласно контракта		Специалист по охране труда, начальник хозяйственного отдела



Е.Е. Угрюмова

Специалист по охране труда

Приложение № 8
к Изменениям к
коллективному договору
на период с 24.12.2024
по 23.12.2027

СОГЛАСОВАНО
Председатель
профсоюзного комитета
ГБУЗ «ТСП» МЗ КК


Ю.С.Кондрашенко

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
ГБУЗ «ТСП» МЗ КК


М.В.Анищенко

НОРМЫ
выдачи средств индивидуальной защиты, дерматологических средств
индивидуальной защиты и смывающих средств

Наименование должностей	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
Главный врач	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	Приложение №1 п. 826
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	Приложение №1 п. 826
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	Приложение №1 п. 826
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты	до износа	Приложение №1 п. 826

		органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски		
	Общие загрязнения	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	200, дозатор	Приложение №3 таб. 1
	При работах, выполняемых в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия	100	Приложение №3 таб. 2
	Всему медицинскому персоналу (врачам, медсестрам и т.д.)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100	Приложение №3 таб. 3
Заместитель главного врача по медицинской части	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	Приложение №1 п. 826
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	Приложение №1 п. 826
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	Приложение №1 п. 826
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	Приложение №1 п. 826
	Общие загрязнения	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	200, дозатор	Приложение №3 таб. 1
	При работах, выполняемых в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия	100	Приложение №3 таб. 2
	Всему медицинскому персоналу (врачам, медсестрам и т.д.)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100	Приложение №3 таб. 2

	т.д.)			
Главная медицинская сестра	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	Приложение №1 п. 2435
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	Приложение №1 п. 2435
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	Приложение №1 п. 2435
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	Приложение №1 п. 2435
	Общие загрязнения	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	200, дозатор	Приложение №3 таб. 1
	При работах, выполняемых в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия	100	Приложение №3 таб. 2
	Всему медицинскому персоналу (врачам, медсестрам и т.д.)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100	Приложение №3 таб. 2
Старшая медицинская сестра	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	Приложение №1 п. 2435
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	Приложение №1 п. 2435
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от	1 шт.	Приложение №1 п. 2435

		запотевания		
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	Приложение №1 п. 2435
	Общие загрязнения	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	200, дозатор	Приложение №3 таб. 1
	При работах, выполняемых в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия	100	Приложение №3 таб. 2
	Всему медицинскому персоналу (врачам, медсестрам и т.д.)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100	Приложение №3 таб. 2
Заведующий лечебно-профилактическим отделением, врач-стоматолог-терапевт	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	Приложение №1 п. 826
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	Приложение №1 п. 826
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	Приложение №1 п. 826
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	Приложение №1 п. 826
	Общие загрязнения	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	200, дозатор	Приложение №3 таб. 1
	При работах, выполняемых в резиновых	Средства гидрофобного действия	100	Приложение №3 таб. 2

	перчатках			
	Всему медицинскому персоналу (врачам, медсестрам и т.д.)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100	Приложение №3 таб. 2
Врач-стоматолог терапевт	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	Приложение №1 п. 826
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	Приложение №1 п. 826
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	Приложение №1 п. 826
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	Приложение №1 п. 826
	Общие загрязнения	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	200, дозатор	Приложение №3 таб. 1
	При работах, выполняемых в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия	100	Приложение №3 таб. 2
	Всему медицинскому персоналу (врачам, медсестрам и т.д.)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100	Приложение №3 таб. 2
Врач-стоматолог	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	Приложение №1 п. 826
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных	1 пара	Приложение №1 п. 826

		загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения		
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	Приложение №1 п. 826
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	Приложение №1 п. 826
	Общие загрязнения	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	200, дозатор	Приложение №3 таб. 1
	При работах, выполняемых в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия	100	Приложение №3 таб. 2
	Всему медицинскому персоналу (врачам, медсестрам и т.д.)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100	Приложение №3 таб. 2
Медицинская сестра	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	Приложение №1 п. 2435
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	Приложение №1 п. 2435
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	Приложение №1 п. 2435
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	Приложение №1 п. 2435

	Общие загрязнения	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	200, дозатор	Приложение №3 таб. 1
	При работах, выполняемых в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия	100	Приложение №3 таб. 2
	Всему медицинскому персоналу (врачам, медсестрам и т.д.)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100	Приложение №3 таб. 2
Врач-ортодонт	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	Приложение №1 п. 825
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	Приложение №1 п. 825
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	Приложение №1 п. 825
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	Приложение №1 п. 825
	Общие загрязнения	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	200, дозатор	Приложение №3 таб. 1
	При работах, выполняемых в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия	100	Приложение №3 таб. 2
	Всему медицинскому персоналу (врачам, медсестрам и т.д.)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100	Приложение №3 таб. 2
Врач-стоматолог хирург	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для	2 шт.	Приложение №1 п. 827

		защиты от общих производственных загрязнений		
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	Приложение №1 п. 827
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	Приложение №1 п. 827
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	Приложение №1 п. 827
	Общие загрязнения	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	200, дозатор	Приложение №3 таб. 1
	При работах, выполняемых в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия	100	Приложение №3 таб. 2
	Всему медицинскому персоналу (врачам, медсестрам и т.д.)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100	Приложение №3 таб. 2
Зубной врач	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	Приложение №1 п. 826
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	Приложение №1 п. 826
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	Приложение №1 п. 826
	Средства защиты органов	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от	до износа	Приложение №1 п. 826

	дыхания	газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски		
	Общие загрязнения	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	200, дозатор	Приложение №3 таб. 1
	При работах, выполняемых в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия	100	Приложение №3 таб. 2
	Всему медицинскому персоналу (врачам, медсестрам и т.д.)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100	Приложение №3 таб. 2
Рентгенолаборант	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	Приложение №1 п. 2435
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	Приложение №1 п. 2435
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	Приложение №1 п. 2435
	Общие загрязнения	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	200, дозатор	Приложение №3 таб. 1
	При работах, выполняемых в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия	100	Приложение №3 таб. 2
	Всему медицинскому персоналу	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов	100	Приложение №3 таб. 2

	(врачам, медсестрам и т.д.)	(средства с противовирусным (вирулицидным) действием)		
Медицинская сестра стерилизационной	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	Приложение №1 п. 2435
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	Приложение №1 п. 2435
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	Приложение №1 п. 2435
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	Приложение №1 п. 2435
	Общие загрязнения	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	200, дозатор	Приложение №3 таб. 1
	При работах, выполняемых в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия	100	Приложение №3 таб. 2
	Всему медицинскому персоналу (врачам, медсестрам и т.д.)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100	Приложение №3 таб. 2
Медицинский регистратор	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	Приложение №1 п. 2435
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	Приложение №1 п. 2435
	Средства	Очки защитные от	1 шт.	Приложение

	защиты глаз	механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания		№1 п. 2435
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	Приложение №1 п. 2435
	Общие загрязнения	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	200, дозатор	Приложение №3 таб. 1
	При работах, выполняемых в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия	100	Приложение №3 таб. 2
	Всему медицинскому персоналу (врачам, медсестрам, акушерам и т.д.)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100	Приложение №3 таб. 2
Врач-стоматолог детский	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	Приложение №1 п. 824
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	Приложение №1 п. 824
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания		Приложение №1 п. 824
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	Приложение №1 п. 824
	Общие загрязнения	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	200, дозатор	Приложение №3 таб. 1

	При работах, выполняемых в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия	100	Приложение №3 таб. 2
	Всему медицинскому персоналу (врачам, медсестрам, акушерам и т.д.)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100	Приложение №3 таб. 2
Зубной техник	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от конвективной теплоты и теплового излучения, механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приложение №1 п. 1907
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	Приложение №1 п. 1907
	Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	Приложение №1 п. 1907
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Приложение №1 п. 1907
	Общие загрязнения	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	200, дозатор	Приложение №3 таб. 1
	При работах, выполняемых в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия	100	Приложение №3 таб. 2
Гигиенист стоматологический	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	Приложение №1 п. 927
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	Приложение №1 п. 927
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	Приложение №1 п. 927
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с	до износа	Приложение №1 п. 927

		фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски		
	Общие загрязнения	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	200, дозатор	Приложение №3 таб. 1
	При работах, выполняемых в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия	100	Приложение №3 таб. 2
	Всеми медицинскому персоналу (врачам, медсестрам и т.д.)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100	Приложение №3 таб. 2
Заведующий отделением ортопедической томологии	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	Приложение №1 п. 826
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	Приложение №1 п. 826
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	Приложение №1 п. 826
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	Приложение №1 п. 826
	При работах, выполняемых в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия	100	Приложение №3 таб. 2
	Всеми медицинскому персоналу (врачам, медсестрам и т.д.)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100	Приложение №3 таб. 2
Врач-стоматолог - ортопед	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для	2 шт.	Приложение №1 п. 826

		защиты от общих производственных загрязнений		
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	Приложение №1 п. 826
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	Приложение №1 п. 826
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	Приложение №1 п. 826
	Общие загрязнения	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	200, дозатор	Приложение №3 таб. 1
	При работах, выполняемых в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия	100	Приложение №3 таб. 2
	Всему медицинскому персоналу (врачам, медсестрам и т.д.)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100	Приложение №3 таб. 2
Старший зубной техник	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от конвективной теплоты и теплового излучения, механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приложение №1 п. 1907
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	Приложение №1 п. 1907
	Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	Приложение №1 п. 1907
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Приложение №1 п. 1907
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приложение №1 п. 1907
	Общие загрязнения	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и	200, дозатор	Приложение №3 таб. 1

		сmyвающие средства мл/гр.		
	При работах, выполняемых в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия	100	Приложение №3 таб. 2
Литейщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от конвективной теплоты и теплового излучения, механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приложение №1 п. 1907
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	Приложение №1 п. 1907
	Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	Приложение №1 п. 1907
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Приложение №1 п. 1907
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приложение №1 п. 1907
	Общие загрязнения	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и сmyвающие средства мл/гр.	200, дозатор	Приложение №3 таб. 1
	При работах, выполняемых в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия	100	Приложение №3 таб. 2
Инженер - энергетик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года	Приложение №1 п. 5234
		Белье специальное термостойкое или Белье специальное хлопчатобумажное	4 шт.	Приложение №1 п. 5234
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от термических рисков электрической дуги	1 пара	Приложение №1 п. 5234
	Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар	Приложение №1 п. 5234
	Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт.	Приложение №1 п. 5234
		Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года	Приложение №1 п. 5234
	Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года	Приложение №1 п. 5234
	Общие загрязнения	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и сmyвающие средства мл/гр.	200, дозатор	Приложение №3 таб. 1
Рабочий по комплексному обслуживанию и	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приложение №1 п. 4030

ремонт зданий				
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	Приложение №1 п. 4030
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	Приложение №1 п. 4030
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Приложение №1 п. 4030
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приложение №1 п. 4030
		Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	Приложение №1 п. 4030
	Общие загрязнения	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	200, дозатор	Приложение №3 таб. 1
Санитарка	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приложение №1 п. 4932
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	Приложение №1 п. 4932
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пара	Приложение №1 п. 4932
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приложение №1 п. 4932
	Общие загрязнения	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	200, дозатор	Приложение №3 таб. 1
	При работах, выполняемых в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия	100	Приложение №3 таб. 2
	Всему медицинскому персоналу (врачам, медсестрам и т.д.)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100	Приложение №3 таб. 2
Уборщик производственных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приложение №1 п. 4932
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	Приложение №1 п. 4932
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пара	Приложение №1 п. 4932

	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приложение №1 п. 4932
	Общие загрязнения	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	200, дозатор	Приложение №3 таб. 1
	Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств	средства гидрофобного действия	100	Приложение №3 таб. 1
		средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	250	Приложение №3 таб. 1
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	100	Приложение №3 таб. 1



Специалист по охране труда

Е.Е.Угрюмова

Приложение № 9
к Изменениям к
коллективному договору
на период с 24.12.2024
по 23.12.2027

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета
ГБУЗ «ТСП» МЗ КК


Ю.С.Кондрашенко

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
ГБУЗ «ТСП» МЗ КК


М.В.Анищенко

НОРМЫ

выдачи санитарно – гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей

№ п/п	№ пункта документа	Наименование должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Кол-во и срок носки (в месяцах)
1	2	3	4	5
Приказ Минздрава СССР от 29.01.1988 N 65 (ред. от 16.09.1988) "О введении Отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви" (вместе с "Методическими рекомендациями по организации обеспечения, хранения и эксплуатации специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в учреждениях, предприятиях и организациях здравоохранения"), приложение №2 нормы выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждения, предприятий и организаций здравоохранения				
1	1	Врач, средний и младший медицинский персонал, сестра-хозяйка, ретгенолаборант	Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажные Полотенце Щетка для мытья рук Перчатки резиновые	4 на 24 месяца 4 на 24 месяца 4 на 24 месяца 1 шт. дежурная 1 пара дежурные
2	2	Старший зубной техник, зубной техник, литейщик	Халат хлопчатобумажный Колпак	4 на 24 месяца 4 на 24 месяца

Специалист по охране труда



Е.Е.Угрюмова

Приложение № 10
к коллективному договору
на период с 24.12.2024 года по
23.12.2024 года

СОГЛАСОВАНО

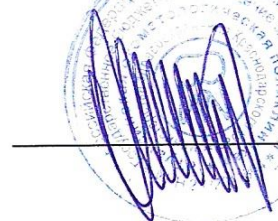
Председатель
профсоюзного комитета
государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
«Туапсинская стоматологическая
поликлиника»
министерства здравоохранения
Краснодарского края



Ю.С. Кондращенко

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
«Туапсинская стоматологическая
поликлиника»
министерства здравоохранения
Краснодарского края



М.В.Анищенко

ПОЛОЖЕНИЕ

о нормах и условиях бесплатной выдачи молока и других равноценных
пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты
в размере эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых
продуктов

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет нормы и условия бесплатной выдачи молока и других равноценных пищевых продуктов, порядок и условия предоставления компенсационной выплаты в размере эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (далее – Положение) работникам государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Туапсинская стоматологическая поликлиника» министерства здравоохранения Краснодарского края (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии со ст. 222 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197-ФЗ, приказом министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 291н от 12 мая 2022 г. «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока и других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном

стоимости молока и других равноценных пищевых продуктов» (далее – Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 12 мая 2022г. № 291н).

2. Перечень профессий работников, занятых на рабочих местах с вредными условиями труда.

2.1. Правом на получение молока пользуются работники учреждения, непосредственно контактирующие с вредными производственными факторами (поименованные в Перечне, утвержденном Приказом министерства труда и социальной защиты РФ от 12 мая 2022г. № 291н), которые отражены в карте специальной оценки условий труда, по результатам проведенной специальной оценке условий труда. Бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов работникам учреждения, занятым на работах с вредными условиями труда, производится не позднее даты, следующей за датой внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда (ФГИС СОУТ) за все время работы в таких условиях, в том числе за работу сверх установленной нормы рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день, дежурство сверх месячной нормы рабочего времени по графику, работа по совместительству).

2.2. По результатам специальной оценки условий труда право на бесплатное получение молока имеют работники учреждения в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

2.3. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы составляет менее половины продолжительности рабочей смены, молоко не выдается.

2.4. В случае обеспечения безопасных (допустимых) условий труда, подтвержденных результатами проведенной специальной оценкой условий труда, работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

2.5. Основанием для принятия работодателем решения о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам являются:

- наличие результатов проведения специальной оценки условий труда;
- согласие первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии у работодателя) на прекращение бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам по результатам проведения на их рабочих местах специальной оценки условий труда.

2.6. Выдача работникам по установленным нормам молока или равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменному заявлению работника учреждения компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или равноценных пищевых продуктов.

3. Осуществление компенсационной выплаты

3.1. Установлена норма выдачи молока в размере 0,5 литра за смену согласно Приложению № 2 к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 мая 2022г. № 291н.

3.2. Выдача работникам по установленным нормам молока может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока.

3.3. Работников учреждения профессий с вредными условиями труда, согласно Приложению № 1 к настоящему Положению, как работающих, так и вновь принимаемых, необходимо поставить в известность о возможности получения компенсационной выплаты за выдачу молока.

3.4. Работники, пожелавшие получения компенсационной выплаты за выдачу молока, предоставляют письменное заявление о замене выдачи молока компенсационной выплатой. Заявление должно быть написано на имя работодателя.

3.5. При заключении трудового договора с работниками профессий, указанных в Приложении №1 к настоящему Положению, необходимо внести в трудовой договор пункт о замене молока компенсационной выплатой.

3.6. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации (сайт департамента государственного регулирования тарифов Краснодарского края «Розничные цены предприятий розничной торговли по муниципальным образованиям Краснодарского края» на дату расчета размера компенсационной выплаты).

3.7. Компенсационная выплата производится 1 раз в месяц вместе с выплатой заработной платы не позднее 10 числа.

3.8. Компенсационная выплата в размере эквивалентном стоимости молока осуществляется на основании приказа.

3.9. Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации.

3.10. Приказ передается в бухгалтерию для начисления компенсационной выплаты.

Заместитель главного врача по медицинской части

 Е.Ю. Джаджиева

Главный бухгалтер

 Л.Л. Канкулова

Начальник планово-экономического отдела

 Н.В. Нагаева

Специалист по персоналу

 Л.В. Порубова

Специалист по охране труда

 Е.Е. Угрюмова

Приложение №1
к Положению о порядке
осуществления компенсационной
выплаты в размере эквивалентном
стоимости молока или других
равноценных пищевых продуктов

Перечень рабочих мест,
работникам, которых в дни фактической занятости на работах с вредными
условиями труда устанавливается бесплатная выдача молока или других
равноценных пищевых продуктов

Должность	Норма выдачи за смену, л
1. Общеполиклинический медицинский персонал	
Главный врач	0,5
Заместитель главного врача по медицинской части	0,5
Главная медицинская сестра	0,5
Старшая медицинская сестра	0,5
Сестра-хозяйка	0,5
2. Лечебно-профилактическое отделение	
Заведующий лечебно-профилактическим отделением- врач стоматолог терапевт	0,5
2.1 Кабинет терапевтической стоматологии	
Врач-стоматолог-терапевт	0,5
Врач-стоматолог	0,5
Медицинская сестра	0,5
Санитарка	0,5
2.2 Кабинет пародонтологии и лечения заболеваний слизистой оболочки рта	
Врач-стоматолог-терапевт	0,5
Врач-стоматолог	0,5
2.3 Кабинет хирургической стоматологии	
Санитарка	0,5
2.4 Ортодонтический кабинет	
Врач-ортодонт	0,5
2.5 Стоматологический кабинет пгт. Новомихайловский	
Врач-стоматолог-терапевт	0,5
Врач-стоматолог	0,5
Медицинская сестра	0,5
2.6 Стоматологический кабинет пгт.Джубга	
Врач-стоматолог	0,5
Медицинская сестра	0,5
2.7 Стоматологический кабинет с.Небуг	
Врач-стоматолог	0,5
Медицинская сестра	0,5
2.8 Стоматологический кабинет с.Шаумян	

Врач-стоматолог	0,5
Медицинская сестра	0,5
2.9 Стоматологический кабинет п. Тюменский	
Врач-стоматолог-терапевт	0,5
Медицинская сестра	0,5
2.10 Стоматологический кабинет с. Цыпка	
Врач-стоматолог	0,5
Медицинская сестра	0,5
2.11 Стоматологический кабинет с. Дефановка	
Зубной врач	0,5
Медицинская сестра	0,5
2.12 Стоматологический кабинет с. Шепси	
Зубной врач	0,5
2.13 Стоматологический кабинет с. Тенгинка	
Врач-стоматолог	0,5
Медицинская сестра	0,5
2.14 Централизованный стерилизационный блок	
Медицинская сестра стерилизационной	0,5
2.15 Регистратура	
Медицинский регистратор	0,5
3. Детское стоматологическое отделение	
Заведующий детским стоматологическим отделением	0,5
Врач-ортодонт	0,5
Врач-стоматолог-хирург	0,5
Гигиенист стоматологический	0,5
Зубной врач	0,5
Медицинская сестра	0,5
3.1 Школьные стоматологический кабинеты	
Врач-стоматолог детский	0,5
Врач-стоматолог	0,5
Зубной врач	0,5
Медицинская сестра	0,5
4. Отделение ортопедической стоматологии	
Заведующий отделением ортопедической стоматологии	0,5
Зубной врач	0,5
Медицинская сестра	0,5

Заместитель главного врача по медицинской части

Главный бухгалтер

Начальник планово-экономического отдела

Специалист по персоналу

Специалист по охране труда

 Е.Ю. Джаджиева

 Л.Л. Канкулова

 Н.В. Нагаева

 Л.В. Порубова

 Е.Е. Угрюмова