

Председатель профсоюзного  
комитета КГБУЗ «Кировская  
ЦРБ» А.А.Дусь  
« 24 » \_\_\_\_\_ 2018 г.



Главный врач  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
Е.О.Монастырная  
\_\_\_\_\_ 05 \_\_\_\_\_ 2018 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом  
краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения  
«Кировская центральная районная больница»

17.05.2018 -16.05.2021

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию в  
Департаменте труда и социального развития  
Приморского края.  
Регистрационный № \_\_\_\_\_ от  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018г.

пгт. Кировский  
2018

\_\_\_\_\_  
Председатель профсоюзного  
комитета КГБУЗ «Кировская  
ЦРБ» А.А.Дусь  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

\_\_\_\_\_  
Главный врач  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
Е.О.Монастырная  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом  
краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения  
«Кировская центральная районная больница»

17.05.2018 -16.05.2021

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию в  
Департаменте труда и социального развития  
Приморского края.  
Регистрационный № \_\_\_\_\_ от  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018г.

пгт. Кировский  
2018

## СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Наименование	Стр.
	Содержание	2
	Протокол	3
I	Общие положения	4-7
II	Трудовые отношения и трудовой договор	7-8
III	Рабочее время	9-12
IV	Время отдыха	12-16
V	Оплата труда	16-20
VI	Охрана труда и здоровья	21-23
VII	Гарантии в области занятости	23-25
VIII	Социальные гарантии	25-26
IX	Социальная защита молодежи	26-27
X	Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза	27-28
XI	Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях	28
Приложение №1	Правила внутреннего трудового распорядка	29-44
Приложение №2	Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днем	45
Приложение №3	Перечень профессий и должностей работников, по которым устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда	46-51
Приложение №4	Перечень учреждений, подразделений, должностей и профессий, работа в которых (занятие которых) дает право на компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	52-53
Приложение №5	Перечень должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение молока (0,5 л. в смену)	54
Приложение №6	Перечень спецодежды, спец.обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых сотрудникам	55-64
Приложение №7	Перечень должностей, работа в которых дает право работникам на льготное пенсионное обеспечение по Спискам № 1 и № 2	65
Приложение №8	Перечень категорий работников, имеющих особый характер работы	66
Приложение №9	Перечень должностей и структурных подразделений, продолжительность работы по совместительству, которым устанавливается в пределах месячной нормы рабочего времени	67
Приложение №10	Положение об оказании материальной помощи	68
Приложение №11	Перечень должностей работников, которым оплата за работу в ночное время производится с учетом коэффициента 1,0	69
Приложение №12	Перечень должностей работников, работа которых дает право на сокращенную рабочую неделю (30,33,36 часов)	70
Приложение №13	Перечень работ и профессий, дающих право на бесплатное получение смывающих и (или) обеззараживающих средств	71-72
Приложение №14	План мероприятий по охране труда	73-74

**ПРОТОКОЛ**  
подписания коллективного договора КГБУЗ «Кировская ЦРБ»

На подписании коллективного договора присутствовали:  
от администрации: главный врач КГБУЗ «Кировская ЦРБ» Монастырная Елена Олеговна  
от трудового коллектива: Председатель профсоюзного комитета КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
Дусь Александр Александрович

Администрация КГБУЗ «Кировская ЦРБ» в лице главного врача Монастырной Елены Олеговны  
и трудовой коллектив, в лице председателя профсоюзного комитета Дусь Александра Александровича  
на основании решения собрания (конференции) № 245 подписывают настоящий коллективный договор.

От трудового коллектива:

От администрации :

\_\_\_\_\_ А.А.Дусь  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ год

\_\_\_\_\_ Е.О.Монастырная  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ год

Протокол составлен в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.



## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Кировская центральная районная больница» на основе взаимных интересов Сторон (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются работодатель КГБУЗ «Кировская ЦРБ» в лице главного врача Монастырной Елены Олеговны, именуемый далее «Работодатель» и работники организации, интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников здравоохранения РФ в лице ее председателя Дусь Александра Александровича, именуемая 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 (далее – ТК РФ), Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевого соглашения в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении министерства здравоохранения Российской Федерации на 2017-2019 годы, иных нормативно правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права 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 учреждения здравоохранения.

1.5. Нормы отраслевого соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективного договора.

1.6. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года (три года) и вступает в силу с момента подписания его Сторонами

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

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

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров с Работодателем по подготовке, заключению или изменению коллективного договора.

1.10. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников учреждения, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.11. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.12. На работников работающих по срочному трудовому договору, а также на работающих по совместительству, распространяются только те пункты Коллективного договора, в которых есть указание на данные категории работников.

1.13. Положение Коллективного договора не распространяется на лиц, работающих по гражданско-правовым договорам.

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

1.15. 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 региональным, отраслевым соглашениями и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения в коллективный договор оформляются протоколом и доводятся до сведения работников учреждения в течение 10 рабочих дней.

1.16. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.17. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на конференции трудового коллектива не реже одного раза в год.

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

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- создать условия для успешной деятельности учреждения, повышения культуры обслуживания и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работающих, в пределах финансовых средств по результатам исполнения ПФХД;
- обеспечивать Работников материально-техническими ресурсами (оборудованием, инструментарием, расходными материалами, медикаментами, и т.п.) в пределах финансовых средств по результатам исполнения ПФХД (ст. 163 ТК РФ);
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 22 ТК РФ);
- создавать условия для внедрения инновационных технологий, повышения качества медицинского обслуживания, в пределах финансовых средств по результатам исполнения ПФХД;
- проводить подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 196 ТК РФ);
- повышение квалификации для медицинских работников проводить не реже одного раза в пять лет;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ);

- создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;
- сотрудничать с профсоюзным комитетом, предъявлять справедливые взаимные требования и своевременно рассматривать конструктивные предложения, стремиться разрешать трудовые споры посредством переговоров;
- учитывать мнение профсоюзного комитета по проектам социальных программ работодателя;
- соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, с учетом финансового состояния учреждения (ст. 22 ТК РФ);
- своевременно выполнять предписания органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере здравоохранения (ст. 22 ТК РФ);
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, и компенсировать моральный вред в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 22, 237 ТК РФ);
- соблюдать общие требования при обработке персональных данных Работников, обеспечить защиту персональных данных, согласно действующего законодательства Российской Федерации (ст.ст. 86–90 ТК РФ, ФЗ РФ «О персональных данных»), коллективного договора, локальных нормативных актов;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.19. 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 соблюдения Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, и настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль создания Работодателем безопасных условий труда.
- совместно с Работодателем контролировать выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка;
- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;
- участвовать в работе по улучшению организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;
- осуществлять работу по обучению профсоюзных кадров и членов профсоюза;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

1.20. Работники учреждения обязуются:

Выполнять качественно и своевременно должностные и профессиональные обязанности. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по организации и режиму труда. Сохранять и создавать благоприятный психологический

климат в коллективе. Не допускать действий, способных привести к нарушению нормальной деятельности учреждения, формированию среди населения неблагоприятного мнения об учреждении и/или его сотрудниках. Способствовать эффективности и улучшению качества социальных услуг, в том числе и путем повышения личного профессионального мастерства. Обеспечивать сохранность помещений, жесткого и мягкого инвентаря, медицинского оборудования и инструментария, обеспечивать правильную эксплуатацию аппаратуры и коммуникаций. Вопросы, связанные с возмещением материального ущерба, причиняемого друг другу сторонами трудового договора, которые регулируются Положением о материальной ответственности

1.21. 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.

1.22. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социального развития Приморского края.

## II. 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) в интересах, под управлением и контролем работодателя, 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 (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, а форма трудового договора соответствовать примерной форме трудового договора с работником бюджетного учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг.

Руководитель Организации 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 (ст. 67 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.4. 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 и его заместителя – не более шести месяцев.

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 рабочих дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.



2.5. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счёт средств Работодателя, а также другие условия, не ухудшающие положения работника.

2.6. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по заявлению работника (ст. 80 ТК РФ).

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется статьей 81 ТК РФ.

2.8. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем в письменной форме, являющегося неотъемлемой частью трудового договора.

2.9. Работодатель обязуется:

2.9.1. До подписания трудового договора ознакомить под роспись работника с действующим коллективным договором учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника (ст. 68 ТК РФ).

В трехдневный срок со дня фактического начала работы ознакомить работника с приказом о приеме на работу.

2.9.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменять определенные сторонами условия трудового договора по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (статьи 72 – 74 ТК РФ).

2.9.3. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу сохранять за ним средний заработок в течение одного месяца со дня перевода (ст. 182 ТК РФ).

При переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, сохранять средний заработок до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до его выздоровления.

2.9.4. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме за два месяца.

2.10. Профсоюзный комитет обязуется:

2.10.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза.

2.10.2. Представлять в установленные сроки мотивированное мнение в письменной форме при расторжении трудовых договоров по инициативе Работодателя с работниками – членами Профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

2.10.3. 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.

### III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными Работодателем и согласованными с профсоюзным комитетом (Приложение № 1).

Режим работы в КГБУЗ «Кировская ЦРБ устанавливается:

для стационара непрерывный во все дни недели:

для поликлинического отделения с 8.00 – 15.48 с понедельника по пятницу, суббота, воскресенье – выходной день.

Для персонала администрации устанавливается пятидневная рабочая неделя с 8.00 – 17.00.

Персонал регистратуры с 7.45, окончание работы 15.33.

Для работников ФАП устанавливается пятидневная рабочая неделя с 8.00 – 15.12, суббота, воскресенье выходной день.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных Правилами внутреннего трудового распорядка, режим рабочего времени определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору)

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ). (Отнесение к медицинским работникам осуществляется в соответствии с Федеральным Законом от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» и приказом МЗ РФ от 20 декабря 2012 года № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников»).

Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации. Перечень подразделений и должностей, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочей недели прилагается к коллективному договору. (Приложение № 12 )

Если руководитель учреждения, заместители руководителя, заведующие отделениями, главная медицинская сестра в соответствии со своими трудовыми (должностными) обязанностями, осуществляют медицинскую деятельность, то им устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, как медицинским работникам.

Для медицинских работников детских учреждений, устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя для постоянного медицинского контроля над здоровьем детей и контролем работы пищеблоков детских учреждений. Продолжительность рабочего дня для данных медицинских работников устанавливается 6 час 12 мин с понедельника по пятницу.

3.3. Продолжительность рабочего времени 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, а также по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 1 января 2016 года, отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, устанавливается не более 36 часов в неделю.

3.4. Режим рабочего времени водителей регламентируется приказом Минтранса РФ от 20.08.2004г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

3.5. Водителям легковых автомобилей может устанавливаться ненормированный рабочий день при обязательном учете мнения Профсоюзного комитета.

Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

3.6. Работникам, являющимся инвалидами первой или второй группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели не более 35 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

3.7. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением ВС РСФСР от 01 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

3.8. Работникам, предусмотренным в соответствующем Перечне (Приложение № 2), устанавливается ненормированный рабочий день.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени по распоряжению работодателя.

Привлекать к работе работников, которым установлен ненормированный рабочий день, можно как до начала рабочего дня (смены), так и после его окончания.

Количество и продолжительность рабочих смен по графику сменности (графику работы) при ненормированном рабочем дне определяются исходя из общеустановленной продолжительности рабочей недели по данной должности. Дни еженедельного отдыха, нерабочие праздничные дни предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем на общих основаниях.

3.9. Для работников, которым установлены сменная работа и (или) суммированный учёт рабочего времени, продолжительность рабочего времени определяется графиком сменности.

3.10. Для обеспечения оказания экстренной или неотложной медицинской помощи гражданам (Федеральный закон от 07.06.2013 N 125-ФЗ) работодатель вправе привлекать работников учреждения к дежурству на дому.

Дежурство на дому — это пребывание работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (ч. 5 ст. 350 ТК РФ). Работодатель вправе привлекать работников к дежурству на дому только с их согласия.

Данный режим можно установить как при приеме на работу, так и позже. В первом случае условие о дежурстве на дому вносится в трудовой договор, во втором с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору (ст. ст. 57, 72 ТК РФ).

Особенности, связанные с режимом рабочего времени и его учетом во время дежурства на дому, устанавливаются Минздравом России, что следует из совокупности положений ч. 7 ст. 350 ТК РФ, п. 1 Положения о Министерстве здравоохранения Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 19.06.2012 N 608. В частности, они предусматриваются Положением об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому, утвержденным Приказом Минздрава России от 02.04.2014 N 148н (далее — Положение).

Обязанность по учету рабочего времени во время дежурства на дому возлагается на работодателя (п. 4 Положения).

Время начала и окончания такого дежурства устанавливается согласно графику работы, который должен быть утвержден работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (абз. 2 п. 2 Положения).

Медицинским работникам, которые осуществляют дежурство на дому, устанавливается суммированный учет рабочего времени. Порядок его учета должен быть утвержден в правилах внутреннего трудового распорядка (абз. 1 п. 2 Положения, ч. 4 ст. 104 ТК РФ).

3.11. Работодатель обязуется:

3.11.1. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- 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.

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

3.11.2. Устанавливать работникам суммированный учет рабочего времени с учётным периодом один календарный месяц, когда по условиям их работы не может быть соблюдена, установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда).

Норму рабочего времени для работников с суммированным учётом рабочего времени определять на общих основаниях и корректировать (уменьшать) в календарном месяце в случаях использования работником отпуска, временной нетрудоспособности и др. случаях.

3.11.3. При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) водителей не может превышать 10 часов. Водителям, осуществляющим перевозки для учреждений здравоохранения, перевозки на служебных легковых автомобилях при обслуживании руководителей организаций продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов в случае, если общая продолжительность управления автомобилем в течение периода ежедневной работы (смены) не превышает 9 часов (пункты 9 и 12 приказа Минтранса России от 20.08.2004г. № 15 «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей»).

3.11.4. Графики сменности доводить до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие. Работа в течение двух смен подряд по основной должности запрещается.

В графике сменности работу по совместительству планировать отдельно, учитывая то, что работа по совместительству выполняется в свободное от основной работы время.

3.11.5. Не привлекать к работе в ночное время:

- беременных женщин;
- работников, не достигших возраста 18 лет (статья 96 Трудового кодекса РФ).

3.11.6. Привлекать к работе в ночное время только с письменного согласия работников, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их в письменной форме со своим правом отказаться от работы в ночное время:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;
- опекунов детей в возрасте до 5 лет.

3.11.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час, в том числе работающим на условиях совместительства.

3.11.8. Предоставлять работникам ежедневный (междусменный) отдых продолжительностью не менее двойной продолжительности рабочего дня (рабочей смены) с учётом времени перерыва для отдыха и питания (статья 107 Трудового кодекса РФ).

3.11.9. Привлекать работника к работе за пределами, установленной ему продолжительности рабочего времени, в случаях:

- выполнения сверхурочной работы (статья 99 Трудового кодекса РФ);

- привлечения к работе в выходные или нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового кодекса РФ);

- установления ненормированного рабочего дня (статья 101 Трудового кодекса РФ).

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

3.11.10. Не привлекать к сверхурочной работе работника более чем на 4 часа в течение двух дней подряд и более чем на 120 часов в год.

3.11.11. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха или нерабочий праздничный день только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, перечисленных в части 3 статьи 113 ТК РФ.

3.11.12. Работа в нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени не учитывается как сверхурочная работа и подлежит оплате в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы).

#### IV. 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 (ст. 114, 115 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время рабочего года (ст. 267 ТК РФ).

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, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков.

Категории работников, имеющих особый характер работы предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый 3-х дневный отпуск за непрерывную работу в должности свыше 3-х лет. (Приложение № 8)

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



4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым по согласованию с Профсоюзным комитетом за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

При переносе срока отпуска на другое время с согласия работника, руководителя структурного подразделения и после согласования с профсоюзным комитетом в график отпусков с разрешения работодателя вносятся соответствующие изменения. Перенос отпуска производится на основании письменного заявления работника и приказа.

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

Не допускается отзыв из отпуска:

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

4.4. В соответствии с действующим законодательством предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

- за ненормированный рабочий день согласно Приложению № 2, продолжительностью 3 календарных дня;

- 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 счет времени, проработанного в должностях с вредными условиями труда, засчитываются дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для данной должности, а для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, полным месяцем работы с вредными условиями труда считается календарный месяц, в котором работник фактически отработал не менее половины месячной нормы рабочего времени, установленной для данной должности.

- за непрерывную работу свыше трех лет в следующих должностях: врачам и среднему медицинскому персоналу участковых больниц, амбулаторий, фельдшерско-акушерских пунктов; врачам-терапевтам и педиатрам участковым, медицинским сестрам терапевтических и педиатрических участков поликлиник, заведующим-врачам терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник; врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей); врачам, среднему медицинскому персоналу и водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи продолжительностью 3 календарных дня;

- получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, и инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы продолжительностью 14 календарных дней;

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом специальной оценки условий труда.

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 (ст. 120 ТК РФ).

При этом применяется следующий порядок суммирования основного и дополнительного отпусков: от даты начала отпуска отсчитывается количество дней основного отпуска в календарных днях (28 календарных дней), а затем количество дней дополнительного отпуска в рабочих днях в расчете на 6-ти дневную рабочую неделю (без учета воскресных и

нерабочих праздничных дней) и определяется дата последнего дня отпуска. После этого общая продолжительность отпуска переводится в календарные дни и оплата отпуска производится за календарные дни.

4.6. По согласованию с работодателем часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков (за исключением выплаты за неиспользованные отпуска при увольнении):

-беременным женщинам;

-работникам в возрасте до 18 лет;

- а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, если продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в соответствующих условиях составляет минимальную продолжительность 7 календарных дней)

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

Компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется из расчета 2,33 календарных дня (28 дней : 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц.

Компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется из расчета 2,58 календарных дня (31 день : 12 месяцев).

Компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам-инвалидам предоставляется из расчета 2,5 календарных дня (30 дней : 12 месяцев).

Полными месяцами считаются те месяцы, в которых работник отработал 15 и более календарных дней. 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.

4.8. Работодатель обязуется:

4.8.1. Предоставлять ежегодные отпуска в удобное время на основании письменного заявления работника, предоставленного работодателю во время составления графика отпусков:

- лицам, моложе 18 лет;

- работникам, обучающимся без отрыва от производства;

- лицам, награжденным знаком «Почётный донор России»;

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

- работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы и участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

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

- работникам, имеющим детей-инвалидов.

4.8.2. Предоставлять ежегодные отпуска в удобное время на основании письменного заявления работника отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

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.

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;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам погибших военнослужащих – до 14 календарных дней в году;
- работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный работник здравоохранения», – до 1 месяца в году;
- женщинам, работающим в сельской местности, – 1 день в месяц;
- работникам, работающим по совместительству, на период учебного отпуска по основной должности;
- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы, сдачи итоговых экзаменов;
- работникам, работающим по совместительству, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы (ст. 286 ТК РФ).

Срок подачи заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы – не менее чем за 3 дня. При наступлении форс-мажорных обстоятельств – в день наступления таких обстоятельств.

4.8.4. Предоставлять работнику на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время (ст. 263 ТК РФ):

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

4.8.5. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка, в соответствии со статьями 255 – 257 ТК РФ.

4.8.6. В соответствии со статьей 262 ТК РФ 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

Периодичность подачи заявления определяется работником по согласованию с работодателем в зависимости от необходимости использования дополнительных выходных дней (один раз в месяц, квартал, год или по мере необходимости)

4.8.7 Предоставлять председателю профсоюзного комитета, не освобожденного от основной работы, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 5 календарных дней.

4.9. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

4.10. Профсоюзный комитет обязуется:

4.10.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора и соглашений (ст. 370 ТК РФ).

4.10.2. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований статьи 113 ТК РФ при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

10.3. Согласовывать график отпусков и внесения изменений в график отпусков

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

4.10.5. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов, работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда и т.п.

## V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Оплату труда работников учреждения производить в соответствии с Положением по оплате труда работников.

Считать гарантированной заработной платой (оплатой труда работника) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных)

Оплата труда производится пропорционально отработанному времени в календарном месяце или в зависимости от выполненного объема работ (при сдельной оплате труда) и достигнутых критериев качества

5.1.2. Решения, касающиеся установления условий труда и заработной платы (определение системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеров окладов (должностных окладов, ставок), норм труда), другие локальные нормативные акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников, принимать по согласованию с Профсоюзным комитетом в порядке, определенном статьёй 372 Трудового кодекса РФ.

При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ.

Своевременно знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (часть 2 статьи 22 Трудового кодекса РФ).

5.1.3. Включать председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии.

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

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

- виды и размеры выплат компенсационного характера (за работу в ночное время; при выполнении работ с вредными или опасными условиями труда; за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором; за сверхурочную работу; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за работу в условиях с разделением рабочего дня (смены) на части; выплата специалистам, работающим в сельской местности и др.);

- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев за наличие ученой степени, почетного звания; выплата за интенсивность и высокие результаты работы; персональная выплата к окладу; премиальные выплаты по итогам работы; выплаты за качество выполняемых работ и др.).

5.1.5. 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.

5.1.6. Определять размер выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании Положения по оплате труда работников.

Работникам, должности которых предусмотрены для выплаты, выплата компенсационного характера устанавливается, как по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест, проведенной до 1 января 2014 года), так и в случае отсутствия специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда).

При реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на 1 января 2016 года при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

5.1.7. Устанавливать надбавку работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза в размере 25 процентов оклада

5.1.8. Устанавливать надбавку медицинскому персоналу, специалистам и служащим, непосредственно участвующим в оказании медицинской помощи, осуществляющим диагностику, лечение и непосредственное обслуживание больных СПИД и ВИЧ-инфицированных, имеющих непосредственный контакт с больными СПИД и ВИЧ-инфицированными при проведении эпид расследований, консультаций, осмотров, судебно-медицинской экспертизы и проведении другой работы, а также осуществляющим проведение лабораторных исследований крови и материалов, поступающих от больных СПИД и ВИЧ-инфицированных, в размере 80 % оклада (должностного оклада), в том числе и за каждый час работы в данных условиях, на основании Положения по оплате труда.



5.1.9. Устанавливать работникам выплату компенсационного характера за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов в размере 100 % доплаты за работу в ночное время.

5.1.10. Устанавливать работникам выплату компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размере по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы на основании оформления дополнительного соглашения к трудовому договору и приказа руководителя.

Условия и порядок установления выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника определяется Примерным положением об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края, подведомственных департаменту здравоохранения Приморского края, по виду экономической деятельности "Здравоохранение и предоставление социальных услуг"

5.1.11. Устанавливать выплату компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в размере:

- сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;

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

Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день в размере, определенном частью 1 настоящего пункта, производится всем работникам за часы, фактически проработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Когда на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочей смены, то выплата компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливается за часы, фактически проработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

В тех случаях, когда по желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха:

- оплачивать работу в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит, если работник использует день отдыха в том календарном месяце, в котором осуществлялась работа в выходной или нерабочий праздничный день; оплачивать работу в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере, если она производилась сверх установленной месячной нормы рабочего времени, а заработную плату за календарный месяц, в котором предоставляется день отдыха, выплачивать в полном размере, если день отдыха работник использует в другом календарном месяце. Производить оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, в размере, определенном частью 1 настоящего пункта. Указанным работникам не предоставляется право на получение дополнительного дня отдыха взамен повышенной оплаты (статья 290 Трудового кодекса РФ).

5.1.12. При привлечении работников к сверхурочной работе установить выплату компенсационного характера за первые два часа сверхурочной работы в полуторном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы) и в двойном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы) за последующие часы сверхурочной работы.

При суммированном учете рабочего времени подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода. В этом случае первые два часа работы сверх установленной продолжительности рабочего времени за учетный период оплачиваются в полуторном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы), а за все остальные часы – в двойном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы).

5.1.13. В случае истечения срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

В случае переноса срока аттестации работнику по уважительным причинам решением аттестационной комиссии, сохранять ему оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до установленного аттестационной комиссией срока аттестации.

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 временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.1.14. В пределах ассигнований, направляемых на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливать работникам в целях поощрения за выполненную работу с учетом результатов деятельности учреждения:

- выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы,
- премиальные выплаты по итогам работы,
- материальную помощь.

Размер выплат определять самостоятельно для каждого работника по результатам их труда в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и разработанными критериями и по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.1.15. Производить выплату заработной платы в денежной форме ( в рублях) или путем перечисления заработка на банковский лицевой счет работника ( при этом оформление банковский пластиковых карт производится за счет Работодателя) не реже чем каждые полмесяца, а именно: 30 числа выплачивается заработная плата за I половину месяца, окончательный расчет не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При совпадении выплаты с праздничным нерабочим или выходным днем выплату заработной платы производить накануне.

5.1.16. Рабочее время, в течение которого работник не смог выполнить нормы труда (должностные обязанности) по вине Работодателя, оплачивать из расчета средней заработной платы работника (статья 155 Трудового кодекса РФ).

Рабочее время, в течение которого работник не смог выполнить нормы труда (должностные обязанности) по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивать из расчета 2/3 оклада(должностного оклада) работника.

Рабочее время, в течение которого работник не смог выполнить нормы труда (должностные обязанности) по вине работника, не оплачивается.

5.1.17. Время простоя по вине Работодателя, в том числе время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (приостановки работы), оплачивать из расчета 2/3 средней заработной платы работника (статья 157 Трудового кодекса РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивать из расчета 2/3 оклада(должностного оклада) работника. Время простоя по вине работника не оплачивается.

Простоем признается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (статья 72.2 Трудового кодекса РФ).



5.1.18. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (статья 220 Трудового кодекса РФ).

5.1.19. На основании заявления работника и письменного распоряжения руководителя освобождать работника от работы, в том числе выполняемой на условиях внутреннего совместительства, в день сдачи крови и ее компонентов с сохранением среднего заработка, как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства (статья 186 Трудового кодекса РФ).

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работодатель обязуется предоставить по желанию работника (на основании заявления работника и письменного распоряжения руководителя) другой день отдыха с сохранением среднего заработка. Указанный день отдыха по желанию работника может быть использован или по основной должности, или по должности, занимаемой в порядке совместительства (внутреннего или внешнего).

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов на основании заявления работника и письменного распоряжения Работодатель обязуется предоставить работнику дополнительный день отдыха с сохранением среднего заработка. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов и использован или по основной должности, или по должности, занимаемой в порядке совместительства (внутреннего или внешнего).

Работник должен представить Работодателю заявление о предоставлении оплачиваемых дней отдыха в связи со сдачей крови и ее компонентов не позднее чем за 3 рабочих дня до дня отдыха.

5.1.20. Обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму расчетного листка утвердить приказом по учреждению с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.1.21. При установлении факта неправильной оплаты труда принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

5.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъекта РФ и органов местного самоуправления, Соглашений, коллективного договора в части оплаты труда работников.

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

5.2.3. В сроки, установленные статьей 372 Трудового кодекса РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда и направлять работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

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

5.2.5. 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.

## VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда работников, их безопасность при эксплуатации зданий, оборудования, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов.

6.2. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;
- гарантии и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашениями, если он занят на работах с вредными или опасными условиями труда;

6.3. Совместно с Профсоюзным комитетом ежегодно разрабатывает соглашение по охране труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в него мероприятий в соответствии с перечнем, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012г. № 181н.

6.4. Организовать работу службы охраны труда, подчинив ее руководителю учреждения.

6.5. Оборудовать и обеспечить работу уголков охраны труда КГБУЗ «Кировская ЦРБ».

6.6. Обеспечить формирование и деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации в количестве 8 человек.

Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний. (ст. 218 ТК РФ).

6.7. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению, в структурных подразделениях;
- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда;
- обеспечить ежемесячное проведение «Дня охраны труда»;
- обеспечить каждое подразделение, должностных лиц, уполномоченных лиц профсоюза комплектом документов по охране труда;
- проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда в установленные сроки.

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

6.9. Обеспечить за счет средств учреждения в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной защиты (СИЗ) на основании постановления Минтруда РФ от 29.12.1997г. № 68. (Приложение № 6 к коллективному договору)

Контролировать правильное их использование, проводить их ремонт, стирку, подгонку по размеру. Вести учет выдачи СИЗ через личные карточки работников.

В случае не обеспечения 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. (ст. 220 ТК РФ).

6.10. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:

- оформление на льготную пенсию по Списку № 1 и Списку № 2 в соответствии с перечнем профессий и должностей, согласованным с территориальными органами Пенсионного фонда России;

- молоко и другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 5.

6.11. Обеспечить работников по нормам выдачи мылом, смывающими и обезвреживающими средствами (приложение № 15).

6.12. Обеспечить работающих всем комплексом санитарно-бытовых помещений, а также лечебно-профилактическим обслуживанием.

Предоставлять гарантии и компенсации на основании отраслевого соглашения с учетом результатов специальной оценки условий труда, а также по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

6.13. Организовать, провести и оплатить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с источниками повышенной опасности обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний. Обеспечить проведение углубленных медицинских осмотров работающих во вредных и (или) опасных условиях труда за счет средств Фонда социального страхования (ст. 212, 213 ТК РФ).

6.14. Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников.

6.15. 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 тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст. 220 ТК РФ).

6.16. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников. Своевременно расследовать несчастные случаи на производстве с участием представителей профсоюзного комитета и уполномоченных по охране труда, вести учет и анализ несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, оказывать первую помощь пострадавшим.

6.17. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

6.18. Добиваться получения разрешения от филиалов регионального отделения Фонда социального страхования на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств в соответствии с Планом предупредительных мер и Планом частичного финансирования предупредительных мер.

6.19. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

- определить рабочие места для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на другую работу.

6.20. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе:

- не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых их труд запрещен (ст. 265 ТК РФ, постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009г. № 58).



6.21. Профсоюзный комитет обязуется:

6.21.1. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением Работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов по охране труда и здоровья работников.

При выявлении нарушений выдавать Работодателю представления об устранении выявленных нарушений, которые являются обязательными для рассмотрения (ст. 20 федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 45, 72 закона «Об охране окружающей природной среды», ст. 370 ТК РФ, п.п. 3.1., 4.6.Рекомендаций об уполномоченных лицах профсоюза).

6.21.2. 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.

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

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

6.22. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуется:

6.22.1. Проводить анализ состояния временной нетрудоспособности в коллективе и причины трудопотерь.

6.22.2. Разрабатывать и осуществлять мероприятия по профилактике производственно-обусловленных заболеваний.

6.22.3. Провести специальную оценку условий труда на рабочих местах, имеющихся в учреждении. По результатам специальной оценки условий труда разработать и реализовать план мероприятий по улучшению условий труда, приведению рабочих мест в соответствие с нормами охраны труда.

## VII. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

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

7.1. 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.

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

Производить сокращение штата работников, только если это связано с экономическими, техническими, организационными факторами осуществления деятельности Организации.

7.3. 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 ТК РФ, 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;
- имеющие двух и более иждивенцев;
- получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;
- обучающиеся по заочной форме в среднем или высшем учебных заведениях до завершения обучения;
- руководители и их заместители выборных коллегиальных органов первичной организации Профсоюза и ее структурных подразделений, не освобожденные от основной работы;

- впервые поступивших на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. Создавать условия для реализации в учреждении принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

7.4.2. 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;

- за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись (ст. 180 ТК РФ);

7.4.3. 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.

7.4.4. За три месяца письменно сообщать Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать 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 (ст. 82 ТК РФ).

В течение срока массового увольнения осуществлять за счет средств учреждения подготовку, переподготовку и повышение квалификации подлежащих сокращению работников.

7.4.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;

- предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), в том числе и в другой местности (ст. 180 ТК РФ);

- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

- 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 (ст. 74 ТК РФ);

- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ст. 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюзного комитета (ч. 3 ст. 82 ТК РФ);

- обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы по предварительным договорам или заявкам.

7.4.6. Обеспечивать направление работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определять по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.4.7. При направлении работника на обучение или профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по должности, по которой он направляется для повышения квалификации (основная или по внутреннему совместительству).

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.5. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

7.5.3. Предпринимать меры по предотвращению массового сокращения работников, предусмотренные законодательством.

7.5.4. Расторжение трудовых договоров по инициативе работодателя по основаниям, требующих учета мотивированного мнения, производить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

## VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

8.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

8.1.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд.

8.1.4. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.1.5. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины учреждения) и при профзаболевании.

8.1.6. Обеспечить выполнение действующего законодательства по предоставлению компенсационных выплат на возмещение расходов по оплате жилья, отопления и освещения льготной категории работников.

8.1.7. Осуществлять мероприятия по организации летнего отдыха и оздоровления детей работников.

8.1.8. Обеспечивать выполнение действующих нормативных документов по назначению выплаты пособий за счет средств социального страхования:

- по временной нетрудоспособности, в т.ч. 3 дня за счет работодателя
- на рождение ребенка
- по беременности и родам

- на погребение

8.1.9. Возмещать отдельным категориям работников: молодым специалистам расходы по найму помещений.

8.1.10. При наличии финансовой возможности оказывать материальную помощь работникам:

- в связи с семейными обстоятельствами;

- в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству Профсоюза (приложение № 10).

8.1.11. Работодатель имеет право отчислять денежные средства на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурной работы (ст. 377 ТК РФ) и способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций по государственному социальному страхованию (ст. 19 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.2.2. Активно работать в комиссии по социальному страхованию:

- получать в отделении ФСС нормативные акты по вопросам социального страхования;
- проводить проверки правильности назначения пособий по социальному страхованию Работодателем, как по собственной инициативе, так и по заявлениям работников;
- рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между работниками и Работодателем;
- принимать участие в выяснении обстоятельств несчастных случаев;
- принимать участие в проведении оздоровительных мероприятий.

8.2.3. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.2.4. Осуществлять контроль по оказанию материальной помощи работникам (Приложение №10 к коллективному договору )

## IX. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников Стороны коллективного договора договорились:

9.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы.

9.2. Разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации.

9.3. Создать Совет молодых специалистов.

9.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

9.5. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

9.6. Работодатель обязуется:

9.6.1. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

9.6.2. Содействовать работе комиссии по работе с молодежью, созданной при Профсоюзном комитете.

9.7. Профсоюзный комитет обязуется:

9.7.1. Создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе с молодежью.

9.7.2. Активно использовать законодательную нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

9.7.3. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.

9.7.4. Не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу для лиц, не достигших возраста 18 лет, и для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения (ст. 70 ТК РФ).

## X. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

Работодатель обязуется:

10.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления учреждением (ст. 52 ТК РФ, п. 3 ст. 16 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.2. Предоставлять Профсоюзному комитету полную и достоверную информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

- экономического положения учреждения;
- 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;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

10.3. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и права требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

10.5. Принимать локальные нормативные акты учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.

10.6. Разрешить в рабочее время выполнять профсоюзные обязанности в интересах коллектива работников председателю профсоюзного комитета в течение 3 часов в неделю, профактиву в течение 2 часов в неделю с сохранением заработной платы по занимаемой должности

10.7. Освободить 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. Время, затраченное в указанных мероприятиях оплачивать из размера среднемесячной заработной платы (ст. 374 ТК РФ, п. 5 ст. 25 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.8. Не подвергать дисциплинарному взысканию председателя Профсоюзного комитета и его заместителя без предварительного согласия президиума краевой 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 руководителя) профсоюзного комитета.

Не подвергать дисциплинарному взысканию работников, являющихся членами профсоюзного органа профсоюзного комитета, крайкома Профсоюза без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, и (или) крайкома Профсоюза соответственно

10.9. Обеспечивать невмешательство в финансовую деятельность профсоюзной организации, соблюдать права Профсоюза на уплату членских взносов в безналичной форме. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

10.10. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет первичной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы.

Перечисление удержанных профсоюзных взносов осуществлять в день перечисления заработной платы на лицевые счета работников- членов профсоюза на единый профсоюзный счет краевой организации в банке

10.11. В целях создания условий деятельности профсоюзной организации Работодатель:

10.12. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещение для проведения заседаний, оргтехнику, необходимые нормативные правовые документы, транспорт (по согласованному графику а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).



10.13. Лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (ст. 378 ТК РФ).

## XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

11.1. 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 (ст. 195 ТК РФ, ст. 5.28 – 5.34 КоАП РФ).

11.2. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

11.3. Настоящий коллективный договор подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор с Приложениями принят на конференции (собрании) работников 17 мая 2018 г.

От трудового коллектива:

От администрации :

\_\_\_\_\_ А.А.Дусь  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ год

\_\_\_\_\_ Е.О.Монастырная  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ год

**«СОГЛАСОВАНО»**

Председатель профкома первичной  
профсоюзной организации  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
\_\_\_\_\_ А.А.Дусь

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

**«УТВЕРЖДАЮ»**

Главный врач

КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
\_\_\_\_\_ Е.О.Монастырная

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

## **ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА КГБУЗ «Кировская ЦРБ»**

### **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Правила внутреннего трудового распорядка КГБУЗ «Кировская ЦРБ» разработаны в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Основами и иными нормативно-правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права. Правила внутреннего трудового распорядка определяют основные положения, устанавливающие порядок приема и увольнения работников КГБУЗ «Кировская ЦРБ», основные права, обязанности и ответственность работника и работодателя, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений.

Правила внутреннего трудового распорядка имеют цель способствовать: воспитанию работников (врачей, провизоров, инженерно-технических работников, среднего, младшего медицинского персонала и других рабочих и служащих), укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, обеспечению охраны здоровья населения и высокого уровня оказания ему медицинской и лекарственной помощи, повышению производительности труда.

2. Дисциплина труда обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям дисциплины труда применяются меры дисциплинарного взыскания.

3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией КГБУЗ «Кировская ЦРБ» в пределах, предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, с учетом мнения профсоюзного комитета.

4. В случаях переименования организации подразделений, реорганизации организации Правила внутреннего трудового распорядка продолжают действовать до принятия новых правил внутреннего трудового распорядка.

### **II. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и КГБУЗ «Кировская ЦРБ» о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника

правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении КГБУЗ «Кировская ЦРБ» условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами трудовым договором.

2. Трудовые отношения возникают между работниками и КГБУЗ «Кировская ЦРБ» на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов:

лица, связанные с эксплуатацией транспортных средств, предоставляют удостоверение на право управления транспортным средством.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Работник имеет право предъявить иные документы.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

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

Прием на работу иностранных граждан, лиц без гражданства осуществляется в общем порядке, если иное не предусмотрено международным договором РФ.

Работодатель не имеет права производить прием на работу для медицинской и фармацевтической деятельности лиц, не получивших специальной подготовки и звания в соответствующих высших и средних специальных учебных заведениях, а для работы младшим медицинским персоналом не прошедшим профессиональное обучение.

Лица, не завершившие освоение основных образовательных программ высшего медицинского или высшего фармацевтического образования, и лица с высшим медицинским или высшим фармацевтическим образованием могут быть допущены к осуществлению медицинской деятельности или фармацевтической деятельности на должностях среднего медицинского или среднего фармацевтического персонала в порядке, установленном уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

4. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) по учреждению, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. Работник обязан явиться в отдел кадров для ознакомления с приказом.

По требованию работника Работодатель обязана выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

5. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к

работе.

Руководитель подразделения не имеет права допустить к работе работника, не прошедшего инструктаж по технике безопасности, медицинский осмотр, не имеющего на руках второго экземпляра трудового договора, до издания приказа о приеме на работу работника.

6. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан:

6.1. Ознакомить работника с порученной работой (должностной инструкцией или функциональными обязанностями), условиями и оплатой труда, с локальными нормативными актами, разъяснить его права и обязанности,

6.2. Ознакомить его (под роспись) с правилами внутреннего трудового распорядка, разъяснить о действии коллективного договора в учреждении и предоставить возможность ознакомления с ним.

6.3. Проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности и правилам по охране труда.

6.4. Обеспечить прохождение предварительных медицинских осмотров в поликлинике КГБУЗ «Кировская ЦРБ» при устройстве на работу за счет средств учреждения.

7. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работник, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной. Трудовые книжки ведутся и хранятся у Работодателя.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. Работодатель обязан ознакомить работника с записями в трудовой книжке.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

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

8. Всем работникам Работодатель обязан выдавать расчетные листки. Заработная плата перечисляется на банковскую карту работника, а также может быть выдана через кассу учреждения.

9. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе; условия и сроки испытания устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

10. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию в письменной форме за две недели.

По соглашению между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В этом случае работник не может прекратить работу не согласовав с главным врачом день увольнения- последний день работы.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность). При увольнении за прогул работника днем его увольнения будет последний день его работы, то есть день, предшествующий первому дню прогула. Однако если прогулу предшествовал период временной нетрудоспособности, подтвержденный больничным листом, увольнение за прогул возможно не ранее окончания периода временной нетрудоспособности.

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, по письменному заявлению работника выдать ему заверенные копии документов,

связанных с работой и произвести с ним окончательный расчет.

Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя.

Копии и выписки из приказов снимаются только с оригинала приказа.

11. Руководитель имеет право переместить работника на другое рабочее место в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Данное перемещение не требует согласия работника, не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника. Запись о перемещении в трудовую книжку не вносится, не оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72.1 ТК РФ).

Такое перемещение работника оформляется приказом. Работодатель имеет право планировать перемещение с утверждением соответствующих графиков перемещения (чередования, с целью повышения квалификации специалистов, обеспечение преемственности между структурными подразделениями, производственной необходимостью).

12. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету 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.

Работодатель направляет в профсоюзный комитет проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пунктам 2, 3 и 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

### **III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

#### **1. Работники имеет право на:**

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящими Правилами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;  
возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;  
обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

## **2. Работники обязаны:**

- соблюдать трудовую дисциплину – основу в учреждениях здравоохранения, вовремя приходить на работу, своевременно и точно выполнять распоряжения Работодателя, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- повышать качество и культуру оказания медицинской помощи населению;
- соблюдать профессиональные обязанности медицинских и фармацевтических работников, соблюдать технологическую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде, сан. одежде, спец обуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- владеть всеми знаниями и навыками, предусмотренными квалификационной характеристикой по специальности Работника;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- принимать меры к немедленному устранению аварийных случаев и чрезвычайных ситуаций и немедленно сообщить о случившемся Работодателя;
- проходить профилактические медосмотры согласно графику;
- сообщать Работодателю о противопоказаниях к работе в связи с состоянием здоровья;
- в течение 24 часов сообщать Работодателя о причине отсутствия на работе в рабочее время;
- работник обязан сообщить работодателю о факте нетрудоспособности во время очередного отпуска и по окончании нетрудоспособности согласовать с Работодателем продление отпуска. По договоренности с работодателем продление отпуска оформляется заявлением работника, неиспользованная часть отпуска может быть перенесена на другой срок;
- Работник обязан в 3-х дневный срок сообщить работодателю об изменениях персональных данных (обмен документов, Ф.И.О., рождении ребенка, регистрации брака, изменение адреса проживания, телефона и иное);
- своевременно предъявлять документы, необходимые для установления льгот и выплат, все льготы и выплаты устанавливаются с момента предъявления документов;
- содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, соблюдать чистоту в отделениях и других структурных подразделениях, а также на территории учреждения;
- работнику запрещено без производственной необходимости покидать свое рабочее место и находиться в помещениях, не связанных с его работой;
- круг обязанностей, которые должен выполнять работник, определяется должностными инструкциями, функциональными обязанностями, квалификационной характеристикой по специальности, трудовым договором и другими документами, утвержденными в установленном порядке. Должностные инструкции (функциональные обязанности) разрабатываются совместно работниками отдела кадров и руководителем структурного подразделения.
- систематически повышать квалификацию -1раз в 5 лет, если иное не предусмотрено законодательством и подтверждать сертификат по специальности;
- за 4 месяца до окончания срока действия квалификационной категории предоставлять Работодателю документацию на подтверждение или присвоение квалификационной категории в соответствии с требованием положения об аттестации.

### **3. Права и обязанности медицинских и фармацевтических работников в соответствии с №323-ФЗ от 21.11.2011 « Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»**

3.1 Права медицинских работников и фармацевтических работников и меры их стимулирования:

- медицинские работники и фармацевтические работники имеют право на основные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, в том числе на:

- создание руководителем медицинской организации соответствующих условий для выполнения работником своих трудовых обязанностей, включая обеспечение необходимым оборудованием, в порядке, определенном законодательством РФ.

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации за счет средств работодателя в соответствии с трудовым законодательством РФ.

- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя или иных средств, предусмотренных на эти цели законодательством РФ, при невозможности выполнять трудовые обязанности по состоянию здоровья и при увольнении работников в связи с сокращением численности или штата, в связи с ликвидацией организации.

- прохождение аттестации для получения квалификационной категории в порядке и в сроки, определяемые уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, а также на дифференциацию оплаты труда по результатам аттестации.

- стимулирование труда в соответствии с уровнем квалификации, со спецификой и сложностью работы, с объемом и качеством труда, а также конкретными результатами деятельности.

- создание профессиональных некоммерческих организаций.

- страхование риска своей профессиональной ответственности.

Медицинские работники и фармацевтические работники осуществляют свою деятельность в соответствии с законодательством РФ, руководствуясь принципами медицинской этики и деонтологии.

### **3.2 Обязанности медицинских работников и фармацевтических работников:**

- оказывать медицинскую помощь в соответствии со своей квалификацией, должностными инструкциями служебными и должностными обязанностями;

- соблюдать врачебную тайну;

- совершенствовать профессиональные знания и навыки путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях в порядке и в сроки, установленные уполномоченным федеральным органом исполнительной власти;

- назначать лекарственные препараты и выписывать их на рецептурных бланках (за исключением лекарственных препаратов, отпускаемых без рецепта на лекарственный препарат) в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти;

- сообщать уполномоченному должностному лицу медицинской организации информацию, предусмотренную частью 3 статьи 64 Федерального закона от 12 апреля 2010 года №61-ФЗ «Об обращении лекарственных средств» и частью 3 статьи 96 настоящего Федерального закона (побочные действия, несовместимость лекарственных средств не обозначенные в аннотации).

## **4. Ограничения, налагаемые на медицинских работников и руководителей КГБУЗ «Кировская ЦРБ» при осуществлении ими профессиональной деятельности.**

### **4.1 Медицинские работники и руководители не вправе:**

- принимать от организаций, занимающихся разработкой, производством и (или) реализацией лекарственных препаратов, медицинских изделий, организаций, обладающих правами на использование торгового наименования лекарственного препарата, организаций оптовой торговли лекарственными средствами, аптечных организаций (их представителей, иных



физических и юридических лиц, осуществляющих свою деятельность от имени данных организаций) (далее соответственно - компания, представитель компании) подарки, денежные средства (за исключением вознаграждений по договорам при проведении клинических исследований лекарственных препаратов для медицинского применения, клинических испытаний медицинских изделий, в связи с осуществлением педагогической и (или) научной деятельности), в том числе на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, а также принимать участие в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств компаний, представителей компаний.

- заключать с компанией, представителем компании соглашения о назначении или рекомендации пациентам лекарственных препаратов, медицинских изделий (за исключением договоров о проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий);

- получать от компании (представителя компании) образцы лекарственных препаратов для медицинского применения, медицинских изделий для вручения пациентам (за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов для медицинского применения, клинических испытаний медицинских изделий);

- предоставлять при назначении курса лечения пациенту недостоверную, неполную или искаженную информацию об используемых лекарственных препаратах, в том числе скрывать от пациента информацию о наличии в обращении аналогичных лекарственных препаратов, медицинских изделий.

- осуществлять прием представителей фармацевтических компаний, производителей или продавцов медицинских изделий, за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, участия в порядке, установленном администрацией медицинских организаций, в собраниях медицинских работников и иных мероприятиях связанных с повышением их профессионального уровня или предоставлением информации предусмотренной частью 3 статьи 64 Федерального закона от 12 апреля 2010 года N 61-ФЗ «Об обращении лекарственных средств» и частью 3 статьи 96 настоящего Федерального закона.

- выписывать лекарственные препараты для медицинские изделия на бланках, содержащих информацию рекламного характера, а также на рецептурных бланках, на которые заранее напечатано наименование лекарственного препарата, медицинского изделия.

За нарушения требований настоящей статьи медицинские работники, руководители КГБУЗ «Кировская ЦРБ», а также компании, представители компаний несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ.

#### **IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

##### **1. Работодатель имеет право:**

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной

основе из числа работников данного Работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с Работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

## **2. Работодатель обязан:**

- знакомить работника с законами и иными нормативно-правовыми актами РФ, действующими в сфере здравоохранения, основами бюджетно-страховой медицины и добровольного медицинского страхования; правилами внутреннего трудового распорядка; инструкциями по охране труда и пожарной безопасности;

Руководитель подразделения обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником/включая

- правильно организовывать труд работников, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним рабочее место;

- обеспечить здоровые и безопасные условия труда, исправное состояние инструмента, транспорта, а также необходимые запасы лекарств, медикаментов и других материалов, необходимых для бесперебойной и ритмичной работы;

- осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

- проведение предварительных медицинских осмотров работников за счет средств учреждения;

- проведение периодических медицинских осмотров работников,

- проведение ежегодных профилактических осмотров работающих женщин с целью раннего выявления онкозаболеваний;

- флюорографическое обследование работников в соответствии с действующими нормативными документами.

- обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществляя организаторскую и экономическую работу (направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, формирование стабильных трудовых коллективов);

- применять меры дисциплинарного взыскания к нарушителям дисциплины труда;

- неукоснительно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда;

- улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое обслуживание оборудования, создавать условия работы, соответствующие правилам по охране труда;

- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников;

- в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными и/или опасными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, льготы при выходе на пенсию), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной и санитарной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовывать надлежащий уход за этими средствами;

- постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований должностных инструкций, инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;

- принимать меры для обеспечения систематического повышения квалификации работников, создавать необходимые условия для обучения на производстве и в учебных заведениях.

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами, Трудовым кодексом, выдавать расчетный лист.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ.**

1. Работодатель устанавливает порядок учета рабочего времени. Продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания рабочего дня, перерыва для приема пищи и отдыха определяется графиком сменности, который утверждается руководителем подразделений с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за учетный период. Графики сменности доводятся до сотрудников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Руководитель подразделения обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником, включая дневные, ночные часы работы, часы работы в выходные дни, нерабочие праздничные дни, сверхурочные часы работы, часы работы в особых условиях- медицинское обеспечение больного ВИЧ, туберкулеза и иные сведения об использовании рабочего времени. Для этого в каждом подразделении ведется «Табель учета рабочего времени». Отметки в таблице о причинах неявки на работу или о работе в режиме неполного рабочего дня, о работе в сверхурочное время и других отступлениях от нормальных условий работы делаются только на основании документов.

2. Руководитель подразделения обязан отстранить от работы, не допустить к работе, работника:

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3. В случае неявки работника на работу руководитель подразделения:

- составляет акт о неявке на работу по неустановленной причине.
- составляет докладную руководителю учреждения и предпринимает меры для выявления причин отсутствия работника.
- в случаях отсутствия у работника уважительных причин невыхода на работу руководитель требует объяснения в письменном виде.

4. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника.

- В случае неявки сменяющего, работник заявляет об этом старшему по работе, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником. Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, допускается только с предварительного разрешения работодателя или его представителя.
- Отсутствие на рабочем месте работника без разрешения считается правонарушением.
- О причинах отсутствия на работе, работник обязан сообщить работодателю в течении 24 часов, по истечении которых работник считается правонарушающим.
- Рабочим местом работника амбулаторно-поликлинического учреждения может быть любое место исполнения своих обязанностей на территории участка, обслуживаемого данным подразделением- поликлиника, предприятие , учебное заведение, дошкольное учреждение, обслуживание вызова на дому и иное.

### **5. Нормы рабочего времени.**

**Нормальная продолжительность рабочего времени** не может превышать 40 часов в неделю./ст 91 ТК РФ/

**Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена:**

- для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю./ст. 350 ТК РФ/

- для работников занятых на работах с вредными или опасными условиями труда не более 36 часов в неделю
- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет, инвалидов 1-2 групп – не более 35 часов в неделю;

Для отдельных категорий медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени

Наименование структурного подразделения	Наименование должности
1	2
<b>24 часовая рабочая неделя (4,8 часа в день)</b> для медицинских работников, непосредственно осуществляющих гамма-терапию и экспериментальное гамма облучение гамма-препаратами в радиоманипуляционных кабинетах и лабораториях	
<b>30 часовая рабочая неделя (6 часов в день)</b>	
Патологоанатомическое отделение	Врач-патологоанатом, средний и младший медицинский персонал
рентгенкабинет	Врач, средний медицинский персонал
флюорография	Врач и средний медицинский персонал
	Санитарка при работе не менее половины рабочего дня, непосредственно связанная с оказанием помощи врачу при выполнении им работ по рентгениягностике, флюорографии, на рентгенотерапевтической установке с визуальным контролем
<b>33 часовая рабочая неделя ( 6 часов 36 минут в день)</b>	
Стоматологические кабинеты	Врач-стоматолог, врач-стоматолог ортопед, врач стоматолог детский, врач стоматолог-ортодонт, врач-стоматолог терапевт, зубной врач, зубник техник ( кроме врача стоматолога-хирурга).
Поликлиника для взрослых, детская поликлиника	Врач, занятые исключительно амбулаторным приемом больных.
<b>36 часовая неделя (7 часов 12 минут в день)</b>	
Инфекционное отделение больницы.	Врачи, средний и младший медицинский персонал в т.ч. зав.отделением и ст.медсестра отделения./
Клинико-диагностическая лаборатория	Врачи, средний и младший персонал.
Сельские лечебно-профилактические учреждения.	Женщины, работающие на селе, независимо от занимаемой должности.
	Медицинский дезинфектор
<b>39 часовая рабочая неделя (7 часов 48 минут в день)</b>	
Поликлиника п. Кировский, п. Горные Ключи	Узкие врачи специалисты, средний медицинский персонал
<b>40 часовая рабочая неделя ( 8 часов в день)</b>	
Административно-хозяйственные подразделения	Административно-хозяйственный персонал

В учреждении вводится суммированный учет рабочего времени.

Учетный период один месяц.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

**Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.**

К работе в ночное время не допускается

- беременные женщины;
- работники не достигшие возраста 18 лет;

Могут быть привлечены к работе в ночное время только с **их письменного согласия** и при условии если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением

- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей инвалидов;
- матери и отцы, воспитывающие детей до 5 лет без/супруга/супруги/;

**Сверхурочная работа** – работа, выполняемая работником по **инициативе работодателя** за пределами нормального числа рабочих часов за учетный период.

К сверхурочным работам не допускаются

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста 18 лет.

Продолжительность сверхурочных часов для каждого работника не должна превышать 4 часов в течении 2 дней подряд и 120 часов в год.

При наличии **письменного согласия** к сверхурочным работам могут быть допущены

- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- инвалиды /при условии ,если данный вид работ не противопоказан по состоянию здоровья/.

**Режим рабочего времени.**

Работодатель обеспечивает следующие режимы рабочего времени:

**Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: при норме 40 часов в неделю:**  
начало работы для работников этих подразделений 8.00, окончание в 17-00

В данном работают следующие подразделения:

- административно-управленческий и хозяйственный персонал,
- младший медицинский персонал;
- сестры-хозяйки отделений;
- оператор электронно-вычислительных машин;
- оператор машин (прачечное отделение)
- уборщицы

**Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: при норме 39 часов в неделю:**  
начало работы для работников этих подразделений 8.00, окончание в 15-48

В данном работают следующие подразделения

- главная медицинская сестра;
- заведующие отделений ( кроме инфекционного);
- врачи: участковый терапевт, терапевт, врач общей практики, участковый педиатр, педиатр городской (районный), ЛФК, акушер гинеколог, неонатолог, трансфузиолог;
- средний медицинский персонал;

- дневной стационар
- кабинет функциональной диагностики;
- кабинет ультразвуковой диагностики;
- эндоскопический кабинет;
- ФТК;
- старший фельдшер СМП;
- медицинские регистраторы – начало работы 7-45 окончание 15-33
- кабинет медицинской профилактики;
- ФАПы;
- кабинет статистики и организационно-методической работы (кроме оператора электронно-вычислительных машин);

**Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: при норме 36 часов в неделю:**  
начало работы для работников этих подразделений 8.00, окончание в 15-12

В данном работают следующие подразделения

- заведующий инфекционным отделением
- сестра-хозяйка инфекционного отделения;
- СПИД лаборатория
- клиничко-диагностическая и бактериологическая лаборатория
- внутрибольничная аптека
- врачи: психиатр, психиатр-нарколог, дерматовенеролог инфекционист, эпидемиолог, помощники, средний медицинский персонал
- фельдшер-нарколог;
- медицинский дезинфектор

**Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: при норме 33 часов в неделю:**  
начало работы для работников этих подразделений 8.00, окончание в 14-36

В данном работают следующие подразделения

- стоматологические кабинеты
- врачи: хирург ( в том числе детский), кардиолог, уролог, травматолог-ортопед, оториноларинголог, онколог, эндокринолог, офтальмолог, невролог, профпатолог, средний медицинский персонал;

**Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: при норме 30 часов в неделю:**  
начало работы для работников этих подразделений 8.00, окончание в 14-00

- врачи: патологоанатом, фтизиатр
- диагностические кабинеты ( рентгенологический кабинет, флюорография)
- централизованное стерилизационное отделение (ЦСО)

**В круглосуточном режиме** работают дежурные врачи и следующие отделения:

- хирургическое;
- терапевтическое;
- акушерское;
- гинекологическое;
- педиатрическое;
- инфекционное;
- скорая медицинская помощь;
- приемное отделение;
- ОАРИТ;
- операционный блок.
- оператор стиральных машин 1 уровень

Для работников отделений работающих в круглосуточном режиме может быть установлен сменный график работы. Продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда. Продолжительность смены может составлять 8 (при трехсменном режиме работы), 12 (при двухсменном режиме работы) или 24 часа.

Начало смены для работников отделений, работающих в круглосуточном режиме 8.00, окончание смены в соответствии с графиком сменности, при продолжительности смены 24 часа, начало работы 8-00, окончание смены 8-00 следующего дня. Выходные дни данной группе работников предоставляются в соответствии с графиком сменности.

Врачам, медицинским сестрам, санитаркам, работающим в отделениях, работающих в круглосуточном режиме, а также дежурным врачам предоставляется перерыв для приема пищи продолжительностью 30 минут, с 12.00 до 12.30 и с 20.00 до 20.30. на рабочем месте в специальных комнатах, оборудованных холодильником, столом, стульями, которые находятся в отделениях, подразделениях КГБУЗ «Кировская ЦРБ».

При невозможности соблюдать данный режим приема пищи в связи с угрозой жизни и здоровья пациента, время приема пищи переносится на удобное работникам время после оказания медицинской помощи гражданам, находящимся на лечении.

Данной группе работников предоставляется поочередно время для отдыха (сна) не менее 4 часов в оборудованном на рабочем месте помещении, при условии замены его на рабочем месте другим работником такой же квалификации, если это не угрожает жизни и здоровью пациентов. Для этого в графике смен должно быть предусмотрено дежурство работников одинаковой квалификации, способных заменить друг друга на время отдыха.

### **По графикам сменности**

При круглосуточном режиме работы подразделения, а также при 2-х или 3-х сменной работе подразделения, работники работают по утвержденным руководителем подразделения графикам сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие. Работа в течение 2-х смен подряд запрещается. При необходимости произвести изменения в графике сменности ведется дополнительный график. В подразделениях, где работники имеют льготы по пенсионному обеспечению графики сменности и табеля хранятся 75 лет.

В течение рабочего дня (смены) работнику, согласно ст.108 ТК РФ, должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерывов устанавливаются графиком сменности. Предоставляемые работникам перерывы для отдыха и питания используются ими по своему усмотрению.

На работах, где по условиям работы предоставление перерывы для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (без перерыва на обед) в специальной комнате.

### **Дежурства на дому**

Для обеспечения оказания экстренной или неотложной медицинской помощи гражданам (Федеральный закон от 07.06.2013 N 125-ФЗ) работодатель вправе привлекать работников учреждения к дежурству на дому.

Дежурство на дому — это пребывание работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (ч. 5 ст. 350 ТК РФ). Работодатель вправе привлекать работников к дежурству на дому только с их согласия.

Медицинским работникам, которые осуществляют дежурство на дому, устанавливается суммированный учет рабочего времени.

Учет рабочего времени медицинского работника должен производиться следующим образом (п. 3 Положения):

- каждый час дежурства на дому учитывается как 30 минут рабочего времени (ч. 6 ст. 350 ТК РФ);

— каждый час следования работника от дома до работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно учитывается как час рабочего времени.

— каждый час оказания медицинской помощи учитывается как час рабочего времени.

В случае вызова дежурившего на дому медицинского работника на работу работодатель обязан скорректировать (уменьшить) время его дежурства на дому в учетном периоде. Корректировка производится таким образом, чтобы общая продолжительность рабочего времени данного работника не превышала установленную норму рабочего времени (абз. 2 п. 3 Положения).

### **Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя**

В соответствии со ст 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться **неполный рабочий день или неполная рабочая неделя**. Руководитель подразделения не может установить такой режим работнику без внесения условия о неполном рабочем времени в трудовой договор с работником.

Работодатель обязан установить неполный рабочий день/рабочую неделю по просьбе

-беременной женщины;

-одного из родителей/опекуна/имеющего ребенка в возрасте до 14лет/ребенка инвалида до 18лет/;

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с мед заключением, выданном в установленном порядке;

- инвалидам в соответствии с медицинским заключением.

При условии неполного рабочего времени оплаты труда работника производится пропорционально отработанному времени.

### **Работа с ненормированным рабочим днем**

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. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором.

Особенности режима рабочего времени и время отдыха водителей определяются «Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» Приказ Министерства транспорта РФ №15 от 20 августа 2004года. При приеме на работу водитель знакомится с «Положением...» на рабочем месте.

Перерыв для отдыха и питания водителям предоставляется не позднее чем через 4 часа после начала рабочей смены.

### **Продолжительность рабочего времени совместителя.**

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Разрешена работа по совместительству в объеме месячной нормы рабочего времени врачам и среднему медицинскому персоналу

-стационаров, осуществляющих дежурства.

-станции скорой медицинской помощи,

-дежурным рентгенолаборантам, лаборантам КДЛ.



**Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.**

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня, (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии /должности за дополнительную оплату.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

При ухудшении качества поручаемых дополнительных работ, их не выполнении доплаты за эти работы могут прекращаться с момента выявления этих нарушений

Запрещается в рабочее время отвлекать рабочих и служащих от их непосредственной работы.

Собрания, заседания, совещания, конференции проводятся по производственной необходимости в рабочее время с согласия Работодателя.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно Работодателем с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы подразделений и благоприятных условий для отдыха сотрудников. График отпусков утверждается главным врачом с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работникам с вредными условиями труда и ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный отпуск (приложение № 02 к коллективному договору).

**Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. (ст 286 ТК РФ).**

Работникам предоставляются кратковременные отпуска с без сохранения средней заработной платы в случаях предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, а также :

- работникам, имеющим детей школьного возраста 1-4классы – 01сентября , 9 и 11 классов в день последнего звонка.

Во время массовых отпусков допускается временное объединение постов, укрупнение обслуживаемых участков.

В стаж работы, дающий право на ежегодное дополнительные оплачиваемые отпуска с вредными и/или опасными условиями труда и за ненормированный рабочий день включается только фактически отработанные в этих условиях периоды.

**Примечание:** При неукомплектованности кадрами во врачебных амбулаториях, режим работы устанавливается индивидуально приказом главного врача КГБУЗ «Кировская ЦРБ» по согласованию с профсоюзным комитетом

В исключительных случаях для обеспечения бесперебойного оказания медицинской помощи населению в выходные и праздничные дни, превышающие 3 дня, может быть изменен режим работы структурных подразделений и соответственно изменен график работы персонала. По желанию работника, работавшего в выходной или в нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

## **VI. ПОощРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

1. За образцовое выполнение обязанностей, успехи в оказании медицинской помощи населению, продолжительную и безупречную работу Работодателем применяются следующие

поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) премирование;
- в) награждение ценным подарком;
- г) почетной грамотой;

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным и ведомственным наградам.

Представления к поощрениям осуществляется заместителями главного врачами по направлениям, с учетом мнения профсоюзного комитета. К ходатайству о поощрении прилагается характеристика на награждаемого с указанием конкретных заслуг за последние 3 года.

## **VII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. Дисциплинарный проступок, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

2. За совершение дисциплинарного проступка Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен письменно затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного 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.

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.

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

Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

5 Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

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 профсоюзного комитета.

## **VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

В случаях, не предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка, следует

руководствоваться трудовым кодексом РФ, отраслевым соглашением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Приложение № 2  
к коллективному договору  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
17.05.2018-16.05.2021

**«СОГЛАСОВАНО»**

Председатель профкома первичной  
профсоюзной организации  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
\_\_\_\_\_ А.А.Дусь

**«УТВЕРЖДАЮ»**

Главный врач

КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
\_\_\_\_\_ Е.О.Монастырная

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ г.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей с ненормированным рабочим днем**  
**КГБУЗ «Кировская ЦРБ»**

В соответствии со ст. 119 ТК РФ по согласованию с профсоюзным комитетом КГБУЗ «Кировская ЦРБ» нижеперечисленным работникам предоставить ежегодные дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день:

№ п/п	Отделения и должности	Количество дополнительных дней
1.	Главный врач	3
2.	Заместители главного врача	3
3.	Главная медицинская сестра	3
4.	Старшая медицинская сестра поликлиники	3
5.	Врач-статистик	3
6.	Медицинский статистик	3
7.	Начальник хозяйственного отдела	3
8.	Юрисконсульт 1 категории	3
9.	Ведущий программист	3
10.	Старший специалист по закупкам	3
11.	Специалист по кадрам	3
12.	Инспектор по кадрам	3
13.	Делопроизводитель	3
14.	Секретарь-машинистка	3
15.	Машинистка	3
16.	Заведующий складом	3
17.	Специалист по гражданской обороне	3
18.	Специалист по охране труда 2 категории	3
19.	Заведующий хозяйством	3
20.	Кладовщик	3
21.	Главный бухгалтер	3
22.	Заместитель главного бухгалтера	3
23.	Бухгалтер 1 категории	3
24.	Бухгалтер	3
25.	Ведущий экономист	3
26.	Экономист	3

27	Оператор стиральных машин 2 уровень	3
28	Оператор электронно-вычислительных машин	3

Экономист \_\_\_\_\_

Приложение № 3  
к коллективному договору  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
17.05.2018-16.05.2021

**«СОГЛАСОВАНО»**

Председатель профкома первичной  
профсоюзной организации  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
\_\_\_\_\_ А.А.Дусь

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ г.

**«УТВЕРЖДАЮ»**

Главный врач  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
\_\_\_\_\_ Е.О.Монастырняя

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников, по которым устанавливается**  
**дополнительный оплачиваемый отпуск за работу**  
**во вредных и (или) опасных условиях труда**

№ п/п	Наименование профессии, должности По штатному расписанию КГБУЗ «Кировская ЦРБ»	Продолжитель- ность дополнитель- ного отпуска (дней)	Основание для предоставления дополнительного отпуска (номер пункта и раздела Списка)
1	2	3	4
<b>Общепольничный медицинский персонал</b>			
1	Врач патологоанатом	14 к.д.	Постановление Госкомтруда СССР от 25.10.1974 № 298/П-22. Раздел XL п. 86
2	Врач эпидемиолог, непосредственно занятый на работах по проведению санитарно-профилактических и противоэпидемических мероприятий	14 к.д.	п. 104
3	Помощник эпидемиолога, тоже, непосредственно занятые на работах по проведению санитарно-профилактических и противоэпидемических мероприятий	14 к.д.	п.106
4	Медицинский дезинфектор	14 к.д.	п. 104
5	Фельдшер	14 к.д.	п.93
6	Санитарка	14 к.д.	п.86
<b>Централизованное стерилизационное отделение (ЦСО)</b>			
1	Мед.сестра	14 к.д.	п. 175
2	Санитарка	14 к.д.	п. 173
<b>Внутрибольничная аптека</b>			

1	Заведующий – провизор	14 к.д.	п. 134
2	Мед.сестра	14 к.д.	п. 174
<b>АМБУЛАТОРНО-ПОЛИКЛИНИЧЕСКАЯ СЛУЖБА</b>			
1.	Врач – терапевт участковый	14 к.д. +3 к.д.	Постановление Госкомтруда СССР от 25.10.1974 № 298/П-22. Раздел XL п. 169 Постановление Правительства РФ от 30.12.1998 г. №1588
2.	Врач общей практики ( семейный )	14к.д.	п.169 Постановление Правительства РФ от 30.12.1998 г. №1588
3.	Врач – терапевт	14 к.д.	п. 169
4.	Врач – кардиолог	14 к.д.	п. 169
5.	Врач – хирург (детский хирург)	14 к.д.	п. 169
6.	Врач – уролог	14 к.д.	п. 169
7.	Врач – травматолог – ортопед	14 к.д.	п. 169
8.	Врач – акушер – гинеколог	14 к.д.	п. 168
9..	Врач – педиатр участковый	14 к.д. 3 к.д.	п.168 Постановление Правительства РФ от 30.12.1998 г. №1588
10.	Врач – отоларинголог	14 к.д.	п. 169
11.	Врач – офтальмолог	14 к.д.	п. 169
12.	Врач – невролог	14 к.д.	п. 168
13.	Врач – профпатолог	14 к.д.	п. 169
14.	Зав.- стоматологическим кабинетом (зубной врач)	14 к.д.	п.83
15.	Врач – стоматолог, стоматолог-ортопед	14 к.д.	п.83
16.	Врач – дерматовенеролог	14 к.д.	п.169
17.	Врач – онколог	14 к.д.	п. 168
18.	Врач педиатр городской (районный)	14 к.д.	п. 168
19.	Врач – инфекционист	14 к.д.	п.2
20.	Врач – эндокринолог	14 к.д.	п.169
21.	Врач – психиатр	30 к.д.	п.26
22.	Врач – психиатр-нарколог	30 к.д.	п.26
23.	Врач- - фтизиатр взрослый	14 к.д.	Ст.118 ТК РФ Ст.15 ФЗ от 18.06.2001г. № 77- ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации», Приказ Минздрава РФ, Минобороны РФ, МВД РФ, Минюста

			РФ, Минобразования РФ, Минсельхоза РФ и ФПС РФ от 30 мая 2003г. № 225/194/363/126/2330 /777/292
24.	Старшая медсестра	14к.д.	п. 174
25.	Медицинский регистратор	14 к.д.	п.174
26	Медицинская сестра	14 к.д.	п.174
27	Мед.сестра участковая терапевтического кабинета	14 к.д. 3 к.д.	п.174 Постановление Правительства РФ от 30.12.1998 г. №1588
28	Мед.сестра врача общей практики	14 к.д. 3 к.д.	п. 174 Постановление Правительства РФ от 30.12.1998 г. №1588
29	Мед.сестра участковая педиатрического кабинета	14 к.д. 3 к.д.	п. 174 Постановление Правительства РФ от 30.12.1998 г. №1588
30	Мед.сестра психиатра	30 к.д.	п. 43
31	Мед.сестра нарколога	30 к.д.	п. 43
32	Фельдшер нарколога	30 к.д.	п.43
33	Фельдшер	14 к.д.	п. 174
34	Акушерка	14 к.д.	п.170
35	Сестра – хозяйка	14 к.д.	п.173
36	Санитарка	14 к.д.	п.173
37	Врач дневного стационара	14 к.д.	п. 169
38	Санитарка дневного стационара	14 к.д.	п. 173
<b>Поликлиника п. Горные ключи</b>			
1.	Заведующий поликлиникой	14 к.д. 3 к.д.	п. 174 Постановление Правительства РФ от 30.12.1998 г. №1588
2.	Врач – терапевт участковый	14 к.д.	168
3.	Врач – педиатр участковый	14 к.д. 3 к.д.	п. 168 Постановление Правительства РФ от 30.12.1998 г. №1588
4.	Врач – стоматолог (зубной врач)	14 к.д.	п.83
5.	Старшая медсестра	14 к.д.	п. 174
6.	Медицинский регистратор	14 к.д.	п. 174
7.	Мед.сестра	14 к.д.	п. 174
8.	Мед.сестра терапевтического участка	14 к.д. 3 к.д.	п. 174 Постановление Правительства РФ от 30.12.1998 г. №1588
9.	Медсестра педиатрического участка	14 к.д. 3 к.д.	п. 174 Постановление Правительства РФ от

			30.12.1998 г. №1588
10.	Лаборант	14 к.д.	п. 174
11.	Фельдшер	14 к.д.	п. 174
12.	Сестра хозяйка	14 к.д.	п. 173
13.	Санитарка	14 к.д.	п. 173
<b>Диагностические отделения</b>			
<b>Рентгенологический кабинет</b>			
1.	Зав.кабинетом – врач – рентгенолог	21 к.д.	Раздел XLI
2.	Врач – рентгенолог	21 к.д.	Раздел XLI
3.	Рентгенлаборант	21 к.д.	Раздел XLI
4.	Санитарка	21 к.д.	Раздел XLI
<b>Клинико-диагностическая и бактериологическая лаборатория</b>			
1	Врач клинической лабораторной диагностики	14к.д.	Раздел XL п.169
2	Врач – лаборант	14 к.д.	п. 169
3	Фельдшер – лаборант	14 к.д.	п. 174
4	Лаборант	14 к.д.	п. 174
5	Санитарка	14 к.д.	п. 173
<b>Кабинет функциональной диагностики</b>			
1	Врач функциональной диагностики	14 к.д.	п.169
2	Мед.сестра	14 к.д.	п.174
<b>Кабинет ультразвуковой диагностики (УЗИ)</b>			
1	Врач ультразвуковой диагностики	14 к.д.	п. 169
<b>Эндоскопический кабинет</b>			
1	Врач – эндоскопист	14 к.д.	п.169
2	Мед.сестра эндоскописта	14 к.д.	п. 174
<b>Спид лаборатория</b>			
1	Врач – лаборант	28 к.д.	Ст.117 ТК РФ Постановление Минтруда РФ от 08.08.1996г. № 50
2	Лаборант	14 к.д.	-«-
3	Санитарка	28 к.д.	-«-
<b>ФАПы</b>			
1.	Фельдшер	14 к.д.	п. 174
2.	Акушерка	14 к.д.	п. 170
3.	Мед.сестра	14 к.д.	п. 174
<b>Лечебно-вспомогательные подразделения</b>			
<b>Отделение реанимации и интенсивной терапии</b>			
1	Зав.отделением, врач анестезиолог-реаниматолог	21 к.д.	п. 166
2	Врач – анестезиолог – реаниматолог	21 к.д.	п. 166
3	Ст.мед.сестра	21 к.д.	п. 166
4	Мед.сестра – анестезист	21 к.д.	п. 166
5	Мед.сестра палатная	21 к.д.	п. 166
6	Санитарка палатная	14 к.д.	п. 173
7	Сестра – хозяйка	14 к.д.	п. 173
<b>Кабинет физиотерапии и лечебной физкультуры (ФТК)</b>			

1	Врач – физиотерапевт	14 к.д.	п. 61
2	Врач лечебной физкультуры (ЛФК)	14 к.д.	п. 169
3	Мед.сестра	14 к.д.	п. 174
<b>Стационар</b>			
<b>Педиатрическое отделение</b>			
1	Зав.отделением выполняющий работу врача	14 к.д.	п.169
2	Старшая .мед.сестра	14 к.д.	п.174
3	Мед.сестра	14 к.д.	п. 174
4	Санитарка	14 к.д.	п. 173
5	Сестра – хозяйка	14 к.д.	п. 173
<b>Акушерское и гинекологическое отделение</b>			
1	Зав.отделением выполняющий работу врача	14 к.д.	п.169
2	Врач акушер – гинеколог	14 к.д.	п.168
3	Врач – неонатолог	14 к.д.	п.169
4	Ст.медсестра	14 к.д.	п. 174
5	Мед.сестра	14 к.д.	п.174
6	Акушерка	14 к.д.	п.170
7	Сестра – хозяйка	14 к.д.	п. 173
8	Санитарка	14 к.д.	п. 173
<b>Инфекционное отделение</b>			
1	Зав.отделением выполняющий работу врача	14 к.д.	п.2
2	Старшая мед.сестра	14 к.д.	п.20
3	Мед.сестра	14 к.д.	п.20
4	Санитарка	14 к.д.	п. 14
5	Сестра – хозяйка	14 к.д.	п.14
<b>Хирургическое отделение</b>			
1	Зав.отделением, врач – хирург	14 к.д.	п.163
2	Врач – хирург	14 к.д.	п.163
3	Старшая мед.сестра	14 к.д.	п.163
4	Мед.сестра	14 к.д.	п.163
5	Сестра – хозяйка	14 к.д.	п. 173
6	Санитарка	14 к.д.	п.163
<b>Терапевтическое отделение</b>			
1	Зав.отделением, врач – терапевт	14 к.д.	п.169
2	Врач – терапевт	14 к.д.	п.169
3	Старшая мед.сестра	14 к.д.	п. 174
4	Мед.сестра	14 к.д.	п. 174
5	Санитарка	14 к.д.	п. 173
6	Сестра – хозяйка	14 к.д.	п. 173
<b>Операционный блок</b>			
1	Мед.сестра	14 к.д.	п. 174
2	Санитарка	14 к.д.	п. 173
<b>Скорая помощь</b>			
1	Ст. фельдшер СМП	14к.д. 3 к.д.	п. 174 Постановление Правительства РФ от 30.12.1998 г. №1588
2	Фельдшер СМП	14 к.д.	п. 174



		3 к.д.	Постановление Правительства РФ от 30.12.1998 г. №1588
3	Водитель СМП	10 к.д. 3 к.д.	п. 91 Постановление Правительства РФ от 30.12.1998 г. №1588
4	Санитарка СМП	14 к.д.	п. 173
<b>Кабинет переливания крови</b>			
1	Врач ОПК	12 к.д.	п. 169
2	Мед сестра ОПК	12 к.д.	п. 174
<b>Кабинет медицинской профилактики</b>			
1	Фельдшер	14 к.д.	п. 174
<b>Административно – хозяйственная часть</b>			
1.	Слесарь – сантехник	7 к.д.	п. 187
2.	Электрик	7 к.д.	п.187
3.	Водители	7 к.д.	п.91
<b>Пищеблок</b>			
1	Мед.сестра диетическая	14 к.д.	п.182
<b>Ремонтная группа</b>			
1	Газоэлектросварщик	7 к.д.	Раздел XIII 13а,г,д
2	Слесарь аварийно-восстановительных работ	7 к.д.	XL п. 187
3	Электрослесарь	7 к.д.	XL п. 187
	Штукатур-маляр, работающий: а) маляр, постоянно занятый на работах с нитрокрасками кистью и методом окунания; б) маляр, занятый на подготовке поверхностей под окраску с применением бензина, уайтспирита и ацетона при работе в помещениях и на наружных работах.	7 к.д.	Раздел XIV п. 5  Раздел XIV п. 8
4			
5	Слесарь по оборудованию	7 к.д.	п. 187
<b>Административно-управленческий немедицинский персонал</b>			
1.	Секретарь – машинистка, постоянно печатающая на пишущей машинке	3 к.д.	XLIII п. 85
2.	Машинистка, постоянно печатающая на пишущей машинке	3 к.д.	XLIII п.85

Примечание:

1. Дополнительный отпуск предоставляется при условии, что работник не менее 50% времени работает во вредных условиях труда, а при требовании « постоянно работающий» не менее 80% рабочего времени работает во вредных условиях труда.
2. Учет рабочего времени работников, занятых на работах во вредных условиях труда ведет начальник структурного подразделения в специальном журнале « Учета рабочего времени»/ таблице учета рабочего времени за месяц, подаваемого в бухгалтерию предприятия.
3. Ответственность за достоверность сведений несет начальник структурного подразделения ( зав. отделением, зав. хозяйством, механик гаража и т.д.)
4. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30.12.1998 г. №1588 при стаже непрерывной работы свыше 3 лет, работникам предоставляется дополнительный отпуск 3 дня.

Специалист отдела кадров \_\_\_\_\_  
Специалист по охране труда \_\_\_\_\_

Приложение № 4  
к коллективному договору  
17.05.2018-16.05.2021

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профкома первичной  
Профсоюзной организации  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
\_\_\_\_\_ А.А.Дусь

«УТВЕРЖДАЮ»  
Главный врач  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
\_\_\_\_\_ Е.О.Монастырная

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ г.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ г.

**Перечень**  
учреждений, подразделений, должностей и профессий,  
работа в которых (занятие которых) дает право на  
компенсационные выплаты за работу с вредными и (или)  
опасными условиями труда  
(далее - Перечень)

№ п/п	Наименование учреждений, подразделений и должностей
	<b>1. Подразделения и должности с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда, предоставляющими работникам право на доплату к окладу в размере 12 процентов</b>
1	Пищеблок
2	Прачечное отделение
	<b>2. Подразделения и должности с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда, предоставляющими работникам право на доплату к окладу в размере 15 процентов</b>
1	Прививочный кабинет
2	Отделения (группы, палаты):
	Хирургическое (чистая)
	Операционный блок
	ОАРИТ
	Акушерское
	Гинекологическое
	Инфекционное
3	Рентгенологический кабинет
4	Клинико-диагностическая и бактериологическая лаборатория (должности согласно тарификации)
5	Кабинеты: ультразвуковой диагностики и эндоскопический, трансфузиолога, медицинской профилактики
6	Должности в учреждении: врач-эпидемиолог и помощник врача-эпидемиолога, врач-хирург, врач хирург

	детский, врач онколог, врач дерматовенеролог, врач инфекционист, персонал физиотерапевтического кабинета врач-стоматолог детский медицинский дезинфектор медицинский персонал приемного отделения персонал ЦСО
7	Внутрибольничная аптека ( должности согласно тарификации)
8	Средний медицинский персонал (должности согласно тарификации)
	<b>3. Учреждения, подразделения и должности с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда, предоставляющими работникам право на доплату к окладу в размере 25 процентов</b>
1	Психиатрический и наркологический кабинет
2	Туберкулезные кабинет
3	Хирургическое отделение (гнойная)
4	Патологоанатом , санитарка морга
5	Клинико-диагностическая и бактериологическая лаборатория (должности согласно тарификации)
6	Средний медицинский персонал (должности согласно тарификации)
	<b>4. Учреждения, подразделения и должности с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда, предоставляющими работникам право на доплату к окладу в размере 30 процентов</b>
1	Врач-хирург хирургического отделения
	<b>5. Учреждения, подразделения и должности с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда, предоставляющими работникам право на доплату к окладу в размере 80 процентов</b>
1	СПИД -лаборатория

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профкома первичной  
Профсоюзной организации  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
\_\_\_\_\_ А.А.Дусь

«УТВЕРЖДАЮ»  
Главный врач  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
\_\_\_\_\_ Е.О.Монастырная

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ г.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей, работа в которых даёт право**  
**на бесплатное получение молока (0,5 л. в смену)**

<b>Наименование отделения</b>	<b>Наименование должности</b>
Инфекционное отделение	Независимо от должности (по списку)
Централизованное стерилизационное отделение	
Клинико-диагностическая и бактериологическая лаборатория	
Кабинет фтизиатра	Врач, медицинская сестра, санитарка
Кабинет ФГС	Врач, медицинская сестра

Примечание № 1: для получения молока необходимо:

1. Выписать требование из отделений с подписями зав.отделения и старшей медсестры с указанием фамилий и должностей работников, согласно графику работы на каждый день.
2. выписать накладную, согласно требованию, в материальном отделе бухгалтерии.
3. Получить молоко по накладной.

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профкома первичной  
профсоюзной организации  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
\_\_\_\_\_ А.А.Дусь

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

«УТВЕРЖДАЮ»  
Главный врач  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
\_\_\_\_\_ Е.О.Монастырная

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

### П Е Р Е Ч Е Н Ь

работ, профессий и должностей, дающих право работникам КГБУЗ «Кировской ЦРБ»  
на бесплатное получение спец. одежды, спец. обуви и других средств индивидуальной защиты

№ пп	Наименование профессии по ЕТКС и должностей служащих	Наименование средств индивидуальной защиты	Количество предметов на работника	Срок носки в месяцах	Основание
1	2	3	4	5	6
1	Слесарь-сантехник, слесарь по оборудованию, слесарь АВР  Слесарь АВР, сантехник	При выполнении работ по ремонту, оборудования теплоснабжения, хол. водоснабжения, горячего водоснабжения, канализации  -комбинезон х/б ( для сл. обор.) -сапоги резиновые - дежурные -рукавицы комбинированные -костюм х/б с водоотталкивающей	1 к-т 1 пара 1 пара 1 ед.	12 12 3 12	Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденные

		пропиткой	1 ед.	12	Постановлениями Минтруда РФ от 08.12.-31.12.1997 года №№ 60 – 71 (с изм. и доп.);
2	Электрогазосварщик	Костюм брезентовый Ботинки кожаные Рукавицы брезентовые Перчатки диэлектрические	1 пара 1 пара 1 пара	12 1 дежурные	
3	Моторист при исполнении обязанностей слесаря по ремонту автомобилей.	При выполнении работ по разборке, ремонту, тех. обслуживанию автомобилей и агрегатов: -костюм вискозно-лавсановый -фартук резиновый -рукавицы комбинированные При наружных работах зимой: -куртка и брюки х/б на утепляющей подкладке - нарукавники х/б	1 к-т 1 ед.  1 пара 1 к-т 1 пара	12 дежурный  3 30 6	
4	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электрослесарь	-костюм х/б -рукавицы комбинированные -перчатки диэлектрические -галоши диэлектрические	1 к-т 1 пара 1 пара 1 пара	12 3 дежурные дежурные	
5	Уборщик территории	Костюм х/б	1 к-т	12	



	( дворник)	Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка х/б на утепленной прокладке Остальное время года: Плащ непромокаемый	1 пара  1 ед.  1 ед.	2  30  30	
6	Плотник	Костюм х/б Рукавицы с наладонником из винилискожи; Ботинки кожаные При работе в кабинетах стационара: Халат х/б Колпак х/б	1 к-т  1 пара  1 ед. 1 ед.	12 6  12  Дежурный Дежурный	-*_-
7.	Маляр- штукатур	Комбинезон х/б Рукавицы комбинированные или перчатки х/б Шлем х/б Респиратор Очки защитные Каска строительная	1 к-т 1 пара  1 ед. 1 ед. 1 ед. 1 ед.	12 4  12 До износа До износа	-*_-
8.	Водитель легкового автомобиля	Перчатки х/б	1 пара	6	-*_-
	При работе на санитарном автомобиле:	Халат х/б Перчатки х/б	1 ед 2 пары	12 12	
9.	Машинист по стирке и ремонту спец. одежды	Халат хлопчатобумажный Фартук непромокаемый Сапоги резиновые Портянки Косынка хлопчатобумажная или Колпак хлопчатобумажный	2 ед. 1 ед. 1 пара 2 пары 2 ед. 2 ед.	18 Дежурный Дежурные 12 18 18	-*_-
10.	Врачи, лаборанты, средний медицинский персонал,	Халат х/б Колпак или косынка х/б	4 ед. 4 ед.	24 24	Приказ МЗ № 65 от 29.01. 1988 года

<p>младший медицинский персонал, сестры хозяйки, кастелянши, техники, уборщицы ЛПУ</p>	<p>Полотенце Щетка для мытья рук Примечание: Среднему и младшему персоналу вместо халата можно выдавать: Платье х/б Фартук х/б На время дежурства в стационаре, при работах в стерильных боксах дополнительно: Тапочки Среднему мед. Персоналу хирургического профиля стационаров вместо тапочек выдавать: Обувь профилактическую ( ТУ 17-1501-75) При работе в операционных, перевязочных комнатах стационаров, родовых и послеродовых палатах, боксированных операционных по заготовке крови и ее препаратов дополнительно: Платье х/б ( для женщин) Рубашка и брюки х/б ( для мужчин) Чулки ( носки)х/б белые Бахилы При обслуживании больных трахомой дополнительно: Перчатки резиновые Среднему и младшему медицинскому персоналу детских больниц на время обслуживания детей и больных на верандах</p>	<p>4 ед. 1 ед.  4 ед. 4 ед.  1 пара   1 пара   3 ед. 3 к-та 3 пары 1 пара  1 пара</p>	<p>24 Дежурная  24 24  12   12   24 24 12 Дежурные  Дежурные</p>	
--	--	---	--	--

		дополнительно: Куртка х/б на утепляющей прокладке При работе с трупами и трупным материалом дополнительно: Рубашка и брюки х/б Платье х/б	1 ед.  3 ед. 3 ед.	Дежурная  24 24	
	Врач и средний медицинский персонал операционных, перевязочных и гипсовальных комнатах, родовых и послеродовых палатах, средний мед. персонал ФАП  Врач, средний медицинский персонал, процедурных кабинетов, хирургических, гинекологических	При работе в операционных, с электроинструментарием, при работе кварцевых ламп дополнительно: Фартук непромокаемый Перчатки резиновые Галоши диэлектрические Очки защитные  Фартук непромокаемый Перчатки резиновые	1 ед. 1 пара 1 пара 1 ед.  1 ед. 1 пара	Дежурный До износа дежурные До износа  Дежурный До износа	-*-
	Врачи, средний медицинский персонал процедурных кабинетов, хирургических, гинекологических, урологических, стоматологических и кожно-венерологических отделений	Фартук непромокаемый Перчатки резиновые	1 ед. 1 пара.	Дежурный Дежурные	
	Врачи, средний и младший медицинский персонал, кастелянша, сестра -хозяйка, Обслуживающие инфекционных, туберкулезных и лепрозных больных в стационарах	Платье х/б или костюм х/б Тапочки кожаные на резиновой или кожаной подошве Перчатки резиновые Чулки или носки х/б Респиратор марлевый	3 ед.  1 ед. 1 пара 2 пары 1 ед.	36  12 Дежурные 12 До износа	
	Врачи и средний медицинс-	Очки защитные	1 ед.	До износа	

	кий персонал, обслуживающие больных трахомой Врачи отоларингологи	Фартук непромокаемый Перчатки резиновые	1 ед. 1 ед.	Дежурный дежурные	
	. Врачи, средний и младший медицинский персонал а) При выездах и выходах на участки и линии:	При выездах и выходах на участки и линии: Плащ из ткани "плащпалатка" с капюшоном или из ткани "дрилл-саржа" Сапоги резиновые	1 ед.  1 пара	Дежурный  12	
	В зимнее время в сельской местности дополнительно:	Полушубок валенки	1 ед. 1 пара	Дежурный 36	
	Врачи и средний медицинский персонал, занятые на работе с трупами и трупным материалом	Фартук непромокаемый Галоши резиновые Перчатки резиновые Нарукавники клеенчатые Очки защитные Халат хлопчатобумажный* Колпак или косынка хлопчатобумажные Полотенце	4 ед. 4 ед  4 ед.	Дежурный Дежурные Дежурные Дежурные До износа 24 24 24	
	Врачи, средний и младший медицинский персонал, работающие в рентгеновских кабинетах	Фартук и юбка из просвинцованной резины Перчатки из просвинцованной резины Перчатки х/б При проявлении рентгеновских пленок дополнительно: Очки для адаптации Фартук непромокаемый Перчатки резиновые		Дежурные  Дежурные  Дежурные  До износа Дежурный Дежурные	
	Врачи, средний и младший медицинский персонал лабораторий	Халат х/б Фартук прорезиненый с нагрудником Перчатки резиновые		Дежурный Дежурный  Дежурные	

		Нарукавники непромокаемые Очки защитные На мойке посуды дополнительно: Галоши резиновые При работе в химических и биохимических лабораториях дополнительно: Противогаз		Дежурные Дежурные  Дежурные  Дежурный	
	Врачи и средний медицинский персонал светолечебных кабинетов	Перчатки диэлектрические Очки защитные		Дежурные Дежурные	
	Зубные техники	Фартук непромокаемый Очки защитные Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажные	1 ед. 1 ед. 4 ед. 4 ед.	Дежурный До износа 24 24	
	Младший медицинский персонал, занятый на работе с трупами и трупным материалом	Комбинезон х/б Фартук непромокаемый Галоши резиновые Нарукавники клеенчатые Очки защитные Перчатки резиновые	2 ед.     4 ед. 4 ед. 4 ед.	24 Дежурный Дежурные Дежурные До износа Дежурные 24 24 24	
	Младший медицинский персонал, занятый мойкой суден, плевательниц и другого медицинского инвентаря	Фартук непромокаемый Галоши резиновые Перчатки резиновые		Дежурный Дежурные Дежурные	
	Средний и младший	На наружных работах зимой: Куртка х/б на утепляющей		Дежурная	

	медицинский персонал, обслуживающий психических больных и больных туберкулезом	прокладке			
	. Врачи, средний и младший медицинский персонал, работающие по профилактической дезинфекции	Платье х/б или Костюм х/б Сапоги резиновые Перчатки резиновые Или анатомические		Дежурные  Дежурные Дежурные	
	Врачи, средний и младший медицинский персонал, занятые эвакуацией инфекционных больных, в т.ч. на станциях (отделениях) скорой и неотложной медицинской помощи	Платье х/б или Костюм х/б Тапочки кожаные Чулки или носки х/б  Перчатки резиновые Респиратор	3 ед. 3 ед 1 пара 1 пара 2 пары	36 36 12 12  Дежурные Дежурные До износа	
	Фармацевтический персонал, непосредственно занятый изготовлением, контролем и фасовкой лекарств.	Фартук х/б с нагрудником На время работы с ядовитыми веществами оказывающими раздражающее действие на кожу, дополнительно: Фартук прорезиненый вместо фартука х/б При работе с кислотами и щелочами: Сапоги резиновые Перчатки резиновые Нарукавники резиновые Очки защитные Респиратор Халат хлопчатобумажный Косынка или колпак хлопчатобумажные	1 ед.   1 ед.  1 пара 1 пара 1 пара 1 ед. 1 ед. 3 ед.  3 ед.	Дежурный   Дежурный  Дежурные Дежурные Дежурные До износа До износа 24 24	

		Работникам, непосредственно занятым изготовлением, контролем и фасовкой, занятые приемом и отпуском лекарств, дополнительно: Тапочки кожаные	1 ед.	6	
12	Подсобный, транспортный рабочий по перевозке пищевых продуктов вне помещения	Халат х/б Колпак или косынка х/б Галоши резиновые Рукавицы комбинированные	3 ед. 3 ед. 1 пара 4 пары	24 24 12 12	-*-
13	Чистильщик овощей и фруктов, кухонный рабочий	Халат х/б Колпак или косынка х/б Рукавицы комбинированные	2 ед. 2 ед. 2 пары	24 24 12	-*-
14	Работник, исполняющий обязанности агента по снабжению продуктами	Халат х/б Колпак х/б	2 ед. 2 ед.	24 24	-*-
15	Гардеробщик	Колпак или косынка х/б	3 ед.	24	-*-
16.	Грузчики ( рабочие при погрузке продуктов питания	Халат х/б Косынка или колпак х/б	3 ед. 3 ед.	24 24	-*-
17.	Все работники управления, заведующий хозяйством, диспетчер гаража, электромонтер, слесарь-сантехник и другие работники на время работы в лечебных кабинетах, больничных и клинических отделениях и в стерильных комнатах.	Халат х/б Колпак х/б	1 ед. 1 ед.	Дежурный Дежурный	-*-
18.	Работники аптек	Халат х/б Косынка или колпак х/б Работникам, непосредственно занятым изготовлением, контролем, фасовкой лекарств,	3 ед. 3 ед.	24 24	-*-



		дополнительно: Тапочки кожаные	1 пара	6	
19.	Повара и их помощники	Колпак или косынка х/б Куртка х/б Нарукавники Брюки или юбка х/б Фартук х/б Тапочки Полотенце для рук Полотенце для лица	4 ед. 4 ед. 4 ед. 4 ед. 2 ед. 1 пара 1 ед. 4 ед.	24 24 24 24 12 6 Дежурное 24	-*_-
20.	Мойщики посуды	Халат х/б Косынка или колпак х/б Фартук резиновый с нагрудником Галоши резиновые	4 ед. 4 ед. 1 ед. 1 пара	24 24 6 12	-*_-
21.	Заведующая складом и кладовщики	Халат х/б Колпак или косынка х/б При работе в неотопливаемых складах дополнительно: Куртка х/б на утепляющей прокладке	3 3	24 24 дежурная	-*_-
22.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат х/б Колпак или косынка х/б Галоши резиновые Перчатки резиновые	1 ед. 1 ед. 1 пара 1 пара	12 12 12 дежурные	-*_-
23.	Лифтер, занятый в стационаре	Халат х/б Косынка или колпак х/б	2 ед. 2 ед.	24 24	
24.	Подсобный (транспортный рабочий)	Рукавицы комбинированные На наружных работах зимой дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	1 пара  1 ед.	2  дежурная	

Приложение № 7  
к Коллективному договору  
17.05.2018-16.05.2021

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профкома первичной  
профсоюзной организации  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
\_\_\_\_\_ А.А.Дусь  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 г.

«УТВЕРЖДАЮ»  
Главный врач  
\_\_\_\_\_ Е.О.Монастырская  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей, работа в которых дает право работникам**  
**на льготное пенсионное обеспечение по Спискам № 1 и № 2**

Наименование структурного подразделения	Наименование должностей	Раздел, позиция в соответствии с нормативным документом
<i>Список № 1 производств, работ, профессий, должностей на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях.</i>		
Рентгенологический кабинет	Врач-рентгенолог	XIX. Учреждения здравоохранения Постановления Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. N 10 "Об утверждении списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение".
	Рентгенолаборант	
	Рентгенолаборант для флюорографического обследования	
<b>Список № 2</b> производств, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях.		
Инфекционное отделение	Старшая медицинская сестра	XXIV. Учреждения здравоохранения и социального обеспечения; XXXIII. Общие профессии, Постановления Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. N 10 "Об утверждении списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение"; Письмо Минздрава РФ от 23 августа 1993 г. N 05-16/30-16 "О порядке применения раздела XXIV Списка N 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение"; Письмо Минтруда РФ от 26 июня 2003 г. N 5031-ЮЛ «О праве на досрочное назначение трудовой пенсии по старости санитаркам рентгеновских отделений и кабинетов».
	Медицинская сестра палатная	
	Санитарка палатная	
	Сестра-хозяйка	
Рентгенологический кабинет	Санитарка	

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профкома первичной  
Профсоюзной организации  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
\_\_\_\_\_ А.А.Дусь

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
\_\_\_\_\_ Е.О.Монастырная

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ г.

**Перечень  
категорий работников, имеющих особый характер работы**

1. Врачам общей практики (семейный врач) и медицинской сестре врача общей практики (семейного врача) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый 3-дневный отпуск за непрерывную работу в этих должностях свыше 3 лет.

При определении продолжительности непрерывной работы в должностях врачей общей практики (семейного врача) и медицинских сестер врачей общей практики (семейного врача) для предоставления дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска засчитывается время непосредственно предшествующей непрерывной работы в должностях участковых врачей-терапевтов и участковых врачей-педиатров территориальных участков и медицинских сестер терапевтических и педиатрических территориальных участков.

2. Врачам участковых больниц и амбулаторий, расположенных в сельской местности, участковым терапевтам и педиатрам территориальных участков городских поликлиник, выездных бригад станций и отделений скорой медицинской помощи за непрерывную работу в указанных учреждениях и на территориальных участках свыше трех лет предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый трехдневный отпуск.

3. Заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиники, а также участковым медицинским сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков за непрерывную работу в указанных должностях и на территориальных участках свыше трех лет предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый трехдневный отпуск.

4. Среднему медицинскому персоналу выездных бригад отделения скорой медицинской помощи за непрерывную работу в указанных должностях и на территориальных участках свыше трех лет предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый трехдневный отпуск.

---

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профкома первичной  
Профсоюзной организации  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
\_\_\_\_\_ А.А.Дусь  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
\_\_\_\_\_ Е.О.Монастырняя  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей и структурных подразделений,**  
**продолжительность работы по совместительству, которым устанавливается**  
**в пределах месячной нормы рабочего времени.**

<b>структурное подразделение</b>	<b>должность</b>
Хирургическое отделение	врач-хирург; медицинская сестра палатная; операционная медицинская сестра.
Клинико-диагностическая лаборатория	врач клинической лабораторной диагностики; медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант); биолог
Акушерско-физиологическое отделение	врач-акушер-гинеколог; медицинская сестра палатная; акушерка, врач-неонатолог
Гинекологическое отделение	врач-акушер-гинеколог; медицинская сестра палатная.
Педиатрическое отделение	врач-педиатр; медицинская сестра палатная.
Отделение анестезиологии - реанимации	врач-анестезиолог-реаниматолог; медицинская сестра-анестезист; медицинская сестра палатная.
Приемное отделение	Врач приемного отделения, медицинская сестра приемного отделения
Терапевтическое отделение	врач-терапевт, медицинская сестра палатная.
Инфекционное отделение	врач-инфекционист, медицинская сестра палатная.
Отделение скорой медицинской помощи	врач скорой медицинской помощи, медицинская сестра (фельдшер) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи; фельдшер скорой медицинской помощи
Педиатрическое отделение детской поликлиники	врач – педиатр
Стоматологическое отделение	врач – стоматолог – хирург, врач – стоматолог, врач – стоматолог – терапевт, зубной врач, врач-стоматолог детский
Все подразделения КГБУЗ «Кировская ЦРБ»	младший медицинский и фармацевтический персонал

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профкома первичной  
Профсоюзной организации  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
\_\_\_\_\_ А.А.Дусь  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
\_\_\_\_\_ Е.О.Монастырная  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оказании материальной помощи работникам  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»

Экономия по фонду заработной платы, за период болезни работников, нахождения в отпусках без сохранения заработной платы, а так же из других финансовых источников, предусмотренных в коллективном договоре, направляются на оказание материальной помощи в случаях:

- Стихийных бедствий в размере в каждом индивидуальном случае исходя из финансовых возможностей Учреждения;
- пожара в каждом индивидуальном случае исходя из финансовых возможностей Учреждения;
- многодетным семьям в каждом индивидуальном случае исходя из финансовых возможностей Учреждения;
- работникам, оказавшимся в тяжелом финансовом положении в каждом индивидуальном случае, исходя из финансовых возможностей Учреждения;

Решение об оказании материальной помощи принимается главным врачом на основании заявления работника с приложением подтверждающих документов и по согласованию с профсоюзным комитетом.

Сумма материальной помощи устанавливается независимо от стажа работы, профессии, занимаемой должности.

Максимальный размер суммы материальной помощи 50 000 рублей.

Образовавшаяся по итогам квартала экономия фонда заработной платы распределяется главным врачом по согласованию с профсоюзным комитетом на дополнительное материальное стимулирование работников.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профкома первичной  
Профсоюзной организации  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
\_\_\_\_\_ А.А.Дусь  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
\_\_\_\_\_ Е.О.Монастырня  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, имеющих право на компенсационные выплаты за работу в  
ночное время**

с учетом коэффициента 1,0

1. Медицинский персонал, занятый оказанием экстренной скорой и неотложной помощи (фельдшера скорой и неотложной помощи медицинской помощи).
2. Водители скорой и неотложной медицинской помощи.
3. Санитары скорой и неотложной медицинской помощи.
4. Дежурный врач стационара.
5. Врачи, средний и младший медицинский персонал отделений лечебно-вспомогательного подразделения, за исключением отделений: детского, инфекционного, терапевтического.

с учетом коэффициента 0,5

1. Врачи, средний и младший медицинский персонал отделений: детского, инфекционного, терапевтического.

Примечание: размер выплат определен постановлением Администрации Приморского края от 8 мая 2013 года № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края, в соответствии с которым к виду компенсационных выплат относятся выплаты за работу в ночное время и их размер и условия выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, примерными положениями об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края, подведомственных органам исполнительной власти Приморского края, по видам экономической деятельности и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии с утвержденным Администрацией Приморского края Перечнем видов компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края.

При этом, постановлением правительства Российской Федерации от 22.06.2008г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» установлено, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профкома первичной  
Профсоюзной организации  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
\_\_\_\_\_ А.А.Дусь  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
\_\_\_\_\_ Е.О.Монастырная  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, работа в которых дает право на сокращенную рабочую неделю  
(30,33,36 часов)**

Продолжительность рабочей недели (в часах)	Наименование должности	Основание
30	Врач - рентгенолог	Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности»
	Рентгенолаборант	
	Рентгенолаборант флюорографического кабинета	
	Санитарка отделения лучевой диагностики	
	Врач-паталогоанатом	Приказ Минздрава РФ, Минобороны РФ, МВД РФ, Минюста РФ, Минобразования РФ, Минсельхоза РФ и ФПС РФ от 30 мая 2003 г. N225/194/363/126/2330/777/292
	Врач-фтизиатр участковый	
33	Медицинская сестра врача - фтизиатра участкового	Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности»
	Врач - стоматолог	
	Врач стоматолог - ортопед	
	Зубной врач	
36	Зубной техник	Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности»
	Заведующий отделением - врач-инфекционист	
	Мед. сестра палатная инфекционного отделения	
	Санитарка палатная инфекционного отделения	
	Врач-дерматовенеролог	
	Мед. сестра дерматовенерологического кабинета	
	Врач-психиатр участковый	
	Медицинская сестра участковая врача-психиатра участкового	
	Врач-психиатр-нарколог участковый	
	Медицинская сестра участковая врача-психиатра-нарколога участкового	
	Врач-бактериолог	
	Фельдшер-лаборант бактериологической лаборатории	
Санитарка бактериологической лаборатории		

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профкома первичной  
Профсоюзной организации  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
\_\_\_\_\_ А.А.Дусь  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
\_\_\_\_\_ Е.О.Монастырная  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ г.

**П Е Р Е Ч Е Н Ь  
РАБОТ И ПРОФЕССИЙ, ДАЮЩИХ ПРАВО  
НА БЕСПЛАТНОЕ ПОЛУЧЕНИЕ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗЗАРАЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

п/п	Наименование подразделения, профессий, должностей	Пункты Типовых норм выдачи	Наименование выдаваемых средств	Норма выдачи на 1 чел. в месяц
	2	3	4	5
	КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  Медицинский персонал всех структурных подразделений (стационар, поликлиника, ФАП,	П. 5  П. 7	<i>Защитные средства:</i> Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) <i>Очищающие средства:</i> мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук	Согласно приложению  200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)
	Дополнительно акушерское отделение, отделения анестезиологии-реанимации, оперблок, инфекционное отделение	П. 10  П. 7	<i>Регенерирующие, восстанавливающие средства:</i> Кремы, эмульсии  <i>Очищающие средства:</i> Для мытья тела	100мл  500мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)
	АХЧ Слесарь-сантехник	П. 8  П.10	<i>Очищающие средства:</i> Твердое туалетное мыло <i>Регенерирующие, восстанавливающие средства:</i> Кремы, эмульсии	100г  100мл
	сварщик	П.8  П.10	<i>Очищающие средства:</i> Твердое туалетное мыло <i>Регенерирующие, восстанавливающие средства:</i> Кремы, эмульсии	100г  100мл



	маляр	П. 8	<i>Очищающие средства:</i> Твердое туалетное мыло	100г
		П.10	<i>Регенерирующие, восстанавливающие средства:</i> Кремы, эмульсии	100мл
	Дворник, подсобный рабочий, уборщик территории, уборщица(уборщик) производственных и служебных помещений	П. 8	<i>Очищающие средства:</i> Твердое туалетное мыло	100г
		П.10	<i>Регенерирующие, восстанавливающие средства:</i> Кремы, эмульсии	100мл
	Столяр- плотник	П. 8	<i>Очищающие средства:</i> Твердое туалетное мыло	100г
		П.10	<i>Регенерирующие, восстанавливающие средства:</i> Кремы, эмульсии	100мл
	электрик	П. 8	<i>Очищающие средства:</i> Твердое туалетное мыло	100г
		П.10	<i>Регенерирующие, восстанавливающие средства:</i> Кремы, эмульсии	100мл
	Автохозяйство водители санитарного транспорта, обслуживающий персонал	П. 8	<i>Очищающие средства:</i> Твердое туалетное мыло	100 г
	Стерилизационная дезинфектор	П. 5	<i>Защитные средства:</i> Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
		П. 7	<i>Очищающие средства:</i> мыло или жидкие моющие средства	200г
		П. 10	<i>Регенерирующие, восстанавливающие средства:</i> Кремы, эмульсии	250мл
				100мл

Перечень составлен на основании приложения №1 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и(или) обезвреживающими средствами».

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профкома первичной  
Профсоюзной организации  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
\_\_\_\_\_ А.А.Дусь

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_\_ г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач  
КГБУЗ «Кировская ЦРБ»  
\_\_\_\_\_ Е.О.Монастырная

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_\_ г.

**План мероприятий по охране труда**

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответств. За испол.	При-меч.
1	2	3	4	5
<b>1. Мероприятия по предупреждению травматизма и профзаболеваний</b>				
1.1	Обеспечить условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями законодательства РФ об охране труда	постоянно	Гл. врач ЗГВ поАХЧ	
1.2	Осуществлять своевременный контроль за техническим состоянием механизмов, медицинского оборудования, зданий, сооружений и помещений.	постоянно	Гл. врач ЗГВ поАХЧ	
1.3	Организовать обучение, инструктажи, проверки знаний по охране труда работников в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004. «Организация обучения безопасности труда».	постоянно	Инженер ОТ, зав. Структур. подразделен.	
1.4	Не допускать работников к работам, связанным с повышенной опасностью, не имеющих соответствующих групп допуска и не прошедших инструктажа по охране труда.	постоянно	Зав.стр.подразд. Инж. ОТ	
1.5	Обеспечить периодическое освидетельствование работников, занятых на работах с повышенной опасностью и вредными условиями труда, а также их переаттестацию по охране труда.	ежегодно	Гл. врач, Инженер ОТ	
1.6	Осуществлять контроль за сохранностью и укомплектованностью противопожарным инвентарем всех отделений и служб, совершенствовать систему противопожарной службы, обучение гражданского персонала методам борьбы с пожарами.	постоянно	Глав. Врач Спец. ГО и ЧС	
1.7	Обеспечить все отделы и службы необходимым количеством аптечек первой медицинской помощи	1-й квартал 2018	Зав.структур. подразделениями	
1.8	Организовать мероприятия по усилению электробезопасности: -обучение и проверку знаний по электробезопасности в зависимости от занимаемой должности; -обеспечить отделы, службы необходимым количеством диэлектрических ковриков; -ежегодно производить замеры сопротивления и	Постоянно  2-й квартал 2018 ежегодно	ЗГВ по АХЧ Отв. За электро- хозяйство	

	контуров заземления			
1.9	По результатам аттестации рабочих мест произвести ремонт или реконструкцию систем вентиляции в подразделениях:	3-й квартал 2018	ЗГВ по АХЧ, Инж по ОТ	
1.10	Обеспечить нормальные параметры микроклимата в зимний период в соответствии с требованиями СанПиН 2.2.4.584-96 в служетных помещениях.	постоянно	ЗГВ по АХЧ	
1.11	Произвести ремонт в помещениях	В течении года	ЗГВ по АХЧ	
1.12	Содержать дороги, проходы, лестничные спуски постоянно очищенными от грязи, снега, льда	постоянно	Зав. Стр. подразделений	
1.13	Восстановить дорожное покрытие к прачечной и инфекц. отделению	2 полугодие	ЗГВ по АХЧ	
1.14	Провести ремонт крыльца инфекц. отделения	2 полугодие	ЗГВ по АХЧ	
1.15	Обеспечить естественное и искусственное освещение на рабочих местах в соответствии с СНиП 23-05-95	2 полугодие	ЗГВ по АХЧ	
1.16	Оборудовать кабинет охраны труда наглядной агитацией, приобрести наглядные пособия, литературу по охране труда.	4 квартал	Инженер ОТ	
1.17	Отремонтировать имеющиеся душевые комнаты в отделениях	в течении года	ЗГВ по АХЧ	
1.18	Произвести ремонт санузлов	в течении года	ЗГВ по АХЧ	
1.19	Произвести техническое освидетельствование компьютеров в отделениях и службах на предмет их дальнейшей эксплуатации без вредного воздействия на работников	в течении года	Комиссия по ОТ	
1.20	Тщательно изучать причины и условия травматизма на производстве, принимать конкретные меры к их предупреждению	постоянно	Инженер ОТ	
<b>2. Мероприятия по предупреждению заболеваний, снижению трудопотерь па производстве</b>				
2.1	Проводить диспансеризацию работников	постоянно	Зав. Стр. подразделения	
2.2	Проводить противорецидивное лечение работников, страдающих хроническими заболеваниями.	постоянно	Зав. Стр. подразделения	
2.3	Госпитализировать лиц гражданского персонала, нуждающихся в стационарном лечении.	по необходимости	Зав. Стр. подразделения	
2.4	Вести учет прохождения профилактических медосмотров работников, занятых на вредных и опасных работах.	постоянно	Зав. Стр. подразделения	
2.5	Проводить обязательный, всесторонний медосмотр принимаемых на работу работников.	постоянно	ЗГВ по АПР	
2.6	Организовать проведение вакцинации работников от гриппа, дифтерии, гепатита, энцефалита.	по графику	Врач-эпидемиолог, ЗГВ по АПР	
2.7	Проводить регулярные соревнования в плавательном бассейне г. Лесозаводска .	постоянно	Пред. профсоюза	
2.8	Предоставлять работникам путевки для отдыха и лечения в санаториях	постоянно	Пред. профсоюза	

Прошнуровано и пронумеровано на 44 л  
Главный врач КГБ№2 «Кировская ЦРБ»



РЕКОМЕНДАЦИЯ  
№ 014 от 20 2018 г.  
Департамент труда и социального  
развития Приморского края  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО



44

