

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома  
В.П.Борисенко  
(подпись)  
«02» сентября 2018 г.  
М.П.

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач  
КГБУЗ «Красногуранской РБ»  
М.И. Каптуров  
(подпись)  
«02» сентября 2018 г.  
М.П.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Краевого государственного бюджетного учреждения  
здравоохранения «Красногуранская районная больница»  
(наименование организации)

на 2018-2021 годы

## **I Общие положения**

### **1.1. Цель коллективного договора**

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Краевом государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Краснотуранская районная больница» (далее КГБУЗ «Краснотуранская РБ»)

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работы организации;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

### **1.2. Предмет коллективного договора**

Предметом Договора являются взаимные обязательства между Работодателем и Работниками в лице их представителей по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определяющим соблюдение трудового законодательства

### **1.3. Стороны коллективного договора**

Сторонами настоящего Договора являются:

**«Работодатель»** в лице главного врача КГБУЗ «Краснотуранская РБ» Каптурова Михаила Ивановича, действующего на основании Устава

и **«Работники»** учреждения, интересы которых возглавляет первичная организация профсоюза работников здравоохранения РФ КГБУЗ «Краснотуранская РБ» в лице ее Председателя Борисенко Валентины Петровны

### **1.4. Основные права и обязанности сторон коллективного договора**

Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами, признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять.

Стороны принимают на себя следующие обязательства:

#### **Работодатель обязуется:**

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов при выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

информирование профсоюза (иного представительного органа работников) о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

**Профсоюз** как представитель работников обязуется:  
способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами и средствами;

нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;

принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов;

контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и об охране труда, соглашений, других актов, действующих в соответствии с действующим законодательством в организации;

в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя;

отказаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств;

представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, оказывать Работникам правовую помощь по вопросам трудового законодательства.

**Работники обязуются:**

полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

выполнять установленные нормы труда;

способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;

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;

создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

воздержаться от объявления забастовок в период действия настоящего Договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств.

**1.5. Действие коллективного договора**

Настоящий Договор заключен сроком на срок три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.

Действие Договора распространяется на всех работников организации независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

**Условия Договора обязательны для его сторон.**

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положения Работников по сравнению с Договором.

В течение семи дней с даты подписания сторонами Работодатель направляет Договор с приложениями на уведомительную регистрацию в администрацию Краснотуранского района.

В течение одного месяца с даты уведомительной регистрации Работодатель направляет Договор на ознакомление Работникам.

При приеме на работу Работодатель знакомит работника с настоящим Договором.

### **1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор**

В коллективный договор в период срока его действия по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения

**изменения и дополнения в коллективный договор в период его действия оформляются совместными решениями Работодателя и профсоюзного комитета (представителя работников), подписываются сторонами и являются его неотъемлемой частью.**

### **1.7. Выполнение коллективного договора**

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора

При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Для подведения итогов выполнения коллективного договора ежегодно проводится общее собрание работников, на котором Стороны отчитываются о выполнении обязательств по настоящему Договору.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Трудовые отношения - 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 работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ.

2.3.Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса 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 не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – 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 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение **Работодателя** работник имеет право обжаловать в суде.

2.6.Расторжение трудового договора по инициативе **Работодателя** регулируется ст.81 ТК РФ.

2.7.Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и **Работодателем**, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.8.Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

2.9.Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.10.**Работодатель** не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

#### **2.11. Работодатель обязуется:**

2.11.1.В 3-хдневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с действующим Уставом организации (учреждения), коллективным договором организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом (распоряжением) и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под расписку (ст.68 ТК РФ).

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

2.11.3.В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

#### **2.12. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

2.12.2.Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении **Работодателем** трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 372 ТК РФ).

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

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными **Работодателями** по согласованию с **Профсоюзным комитетом** (Приложение № 1).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

3.3. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации. (Приложение № 2)

3.4. 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.

3.5. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

3.6. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением ВС РСФСР от 01 ноября 1990г. № 298/3-I «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 в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.7. Районная больница, участковая больница, амбулатория и ФАПы работают при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями.

#### **3.8. Работодатель обязуется:**

3.8.1. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников:

- а) беременных женщин;
- б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.8.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца, и не менее чем за 3 месяца предоставлять **Профсоюзному комитету** полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п. 2 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 74 ТК РФ).

Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в организации может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников.

Отмена данного режима работы также производится с учетом мнения **Профсоюзного комитета**.

3.8.3. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.8.4. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с **Профсоюзным комитетом**. Работу в выходной день оплачивать в двойном размере. Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также 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, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

3.8.5. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ)
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97, ст. 101 ТК РФ).

#### 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 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 устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ)

4.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения **Профсоюзного комитета** не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

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

- работникам с ненормированным рабочим днем;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (продолжительностью, установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»); (**Приложение №3**)
- за непрерывную работу свыше трех лет в следующих должностях: медицинскому персоналу участковых больниц, амбулаторий, фельдшерско-акушерских пунктов; водителям выездных бригад отделения скорой медицинской помощи. (**Приложение №3**)

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 работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ст.120 ТК РФ).

#### **4.6. Работодатель обязуется:**

4.6.1 Работодатель обязуется по письменному заявлению работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

4.6.2. - работнику организации по семейным обстоятельствам и другим

уважительным причинам. Размер отпуска определяется соглашением сторон;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году

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

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матери и отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней в году.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

4.6.3. работнику организации по семейным обстоятельствам:

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.

4.6.4. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со ст.255-256, 257 ТК РФ.

4.6.5. В соответствии со ст.262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни:

а) одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению;

б) женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять по их желанию один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.6.6. По соглашению с работником делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзывать работника из отпуска только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

4.6.7.часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника с согласия работодателя может быть заменена денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.126 ТК РФ).

#### **4.7. Профсоюзный комитет обязуется:**

4.7.1.Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст.370 ТК РФ).

4.7.2.Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации.

4.7.3.Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни.

4.7.4.Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

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

## **5. ОПЛАТА ТРУДА**

### **Работодатель обязуется:**

5.1.При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение первичной организации отраслевого Профсоюза.

5.2.Включить председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии.

5.3.При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

5.3.1.Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления.

5.3.2.Формирование структуры заработной платы работников осуществлять, исходя из норм Трудового кодекса РФ.

5.3.3.Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 Трудового кодекса РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.3.4.Определять условия и размеры повышения заработной платы работников, исходя из необходимости решения наиболее актуальных вопросов привлечения, закрепления отдельных специалистов на местах (размеры и виды выплат определяются персонально ).

5.3.5.Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание в соответствующих структурных составляющих заработной платы.

5.3.6. Устанавливать повышенную заработную плату за работу в сельской местности, обслуживание сельского населения.

5.3.7. Перечень и условия установления выплат компенсационного характера регламентируется положением об оплате труда;

устанавливать выплаты компенсационного характера **к должностному окладу работника;**

устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время **не ниже установленных** соответствующими правовыми нормативными актами федерального уровня, субъектов РФ и муниципальных образований (**Приложение №5**).

устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время не ниже установленных до введения новых условий оплаты труда;

устанавливать размеры районного коэффициента к заработной плате 30 % и за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с требованиями действующего законодательства.

устанавливать оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере, установленном Трудовым кодексом РФ;

устанавливать оплату труда за сверхурочную работу в повышенном размере, не ниже размеров, установленных Трудовым кодексом РФ

устанавливать по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.3.9. Условия установления выплат стимулирующего характера, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности регламентируется положением об оплате труда;

разработать конкретные критерии, качественные и количественные показатели для каждой выплаты (понижающие, повышающие факторы);

осуществлять выплаты стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда;

устанавливать работникам надбавки за непрерывный стаж работы (выслугу лет) ;

5.3.10. Обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников:

не ниже региональной выплаты;

не ниже установленных действующим законодательством.

5.4. Обеспечить отражение в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условий оплаты труда, в т.ч. размера должностного оклада работника, доплат, надбавок, иных поощрительных выплат.

5.5. Обеспечить выплату заработной платы в рублях 2 раза в месяц 15 и 30 числа, перечислением на счет в банке, указанный работником. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или)

других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (ст. 236 ТК РФ)

5.6. 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.

5.7. Время затраченное на «дежурство на дому», как в дневное время так и в ночное время, учитывать как полчаса за каждый час дежурства. При вызове работника в учреждение, время, затраченное на оказание медицинской помощи, оплачивать из расчета его должностного оклада, установленного сотруднику и без учёта других надбавок и доплат (за исключением надбавок и доплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) за фактически отработанные часы, с учетом времени переезда.

#### **5.8. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

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

5.8.3. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные **Работодателем** проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

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

5.8.5. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого **Работодателем** без учета мотивированного мнения **Профсоюзного комитета**.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

#### **Работодатель:**

6.1. Создает на паритетной основе из представителей **Работодателя** и **Профсоюзного комитета** комиссии по охране труда. Финансирует работу комиссий по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссий по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

6.2. Создает и организует работу кабинетов охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

6.3. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, организует их обучение по охране труда за счет средств организации (или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации), представляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. № 10-ФЗ.

6.4. Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в организации, совместно с

**Профсоюзным комитетом** разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению (**Приложение №8**).

6.5. Совместно с **Профсоюзным комитетом** разрабатывает соглашение по охране труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.

6.6. Обеспечивает обучение по аттестации рабочих мест по условиям труда.

Организует проведение поэтапной специальной оценки условий труда (СОУТ) с участием представителей **Профсоюзного комитета** с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

По результатам СОУТ разрабатывает с **Профсоюзным комитетом** План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

6.7. Обеспечивает за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с действующим положением.

6.8. Обеспечивает 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 знания требований охраны труда.

6.8.1. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

6.9. Обеспечивает за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку (чистку). (**Приложение №9**)

Бесплатно обеспечивает работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами (**Приложение №10**)

6.10. Обеспечивает работникам, занятым на работах с вредными условиями труда компенсационную выплату взамен натуральным продуктам в размере, эквивалентном стоимости молока по установленным нормам (ст. 222 ТК РФ) согласно утвержденного перечня должностей (**Приложение №11**)

6.11. Обеспечивает участие **Профсоюзного комитета** в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют территориальное объединение профсоюзов (территориальную, межрегиональную организации Профсоюза), обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

6.12. Организирует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.13. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.14.Принимает меры по медико-санитарному обслуживанию работающих, за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.15.На паритетных началах совместно с **Профсоюзным комитетом** участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда. Перечень работников, которым с учетом конкретных условий работы в подразделении и должности, может производиться выплата за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда согласовывается с Профсоюзным комитетом (**Приложение № 12**).

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

## 7. 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 организации, сокращения штатов или численности работников.

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

7.3.Критерии массового высвобождения работников разрабатываются **Работодателем** совместно с **Профсоюзным комитетом**.

7.4.Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют работники:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионные (за два года до пенсии);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных организаций Профсоюза и их структурных подразделений, не освобожденные от основной работы.

7.4.Создавать условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

**7.5. Работодатель обязуется:**

7.5.1.При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст.180 ТК РФ) и в письменной форме сообщить об этом Профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. (ст. 82 ТК РФ)

7.5.2.Освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь предоставлять работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

7.5.3. Не менее чем за три месяца письменно сообщать **Профсоюзному комитету** о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях трудящихся, 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 организации меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников.

7.5.4. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.5.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;

б) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ), в том числе и в других местностях.

г) с учетом мнения **Профсоюзного комитета** вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст.73 ТК РФ);

д) 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 выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза (ч.3 ст.82 ТК РФ).

е) обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в организации по их предварительным договорам или заявкам.

7.5.6. В случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия работника переводить его на должность, соответствующую его образованию или переобучать за счет собственных средств.

**7.6. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

7.6.2. Участвовать в разработке **Работодателем** мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

7.6.3. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

**В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:**

**8.1. Работодатель обязуется:**

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

8.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

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

8.1.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

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

8.1.6. Информировать работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

8.1.7. Максимально обеспечивать работающих всеми видами оздоровления, используя для этого санатории-профилактории, базы отдыха, туристические лагеря, стадионы, спортплощадки.

8.1.8. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

8.1.9. Возмещать отдельным категориям работников (*врачам, среднему медицинскому персоналу*) расходы по найму помещений, оплате жилищно-коммунальных услуг при приглашении их на работу.

8.1.10. Оказывать материальную помощь работникам:

а) в связи со смертью близких родственников в размере 3000 рублей;

б) в связи с уходом на пенсию в размере 100 рублей за каждый проработанный год в учреждении.

в) в связи с семейными обстоятельствами в размере 1000 рублей.

В других исключительных случаях по мотивированному представлению руководителя структурного подразделения и профсоюзного комитета учреждения.

#### **8.1.11. Работодатель обязуется**

8.1.11. Предоставлять регулярно информацию об внутренних утвержденных нормативных актах по оплате труда, режима работы, итогов работы учреждения и другие материалы через сетевой ресурс в созданной папке «Информация общего пользования для работников КГБУЗ «Краснотуранская районная больница»

#### **8.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

8.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8.2.2. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

### **9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА**

#### **Работодатель обязуется:**

9.1. Включать представителей **Профсоюзного комитета** в коллегиальные органы управления организацией. (ст. 52 ТК РФ).

9.2. Предоставлять **Профсоюзному комитету** информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 Закона о профсоюзах);

- экономического положения организации ежеквартально не позднее 25 числа месяца следующего за отчетным и по результатам года не позднее 20 февраля текущего года;

- реорганизации или ликвидации организации;

- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;

- предполагаемого введения или изменения норм и 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.

9.3. Не препятствовать осуществлению **Профсоюзным комитетом** контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ).

9.4. Обеспечивать участие представителей **Профсоюзного комитета** в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации организации, в комиссии по трудовым спорам.

9.5. Принимать локальные нормативные акты организации по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

9.6. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

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

9.8. Не подвергает дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя **Профсоюзного комитета** или его заместителя без учета мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период действия их полномочий.

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

9.10. В целях создания условий деятельности **Профсоюзного комитета**  
**Работодатель:**

9.10.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1. Закона о профсоюзах).

9.10.2. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав **Профсоюзного комитета** и не освобожденных от основной работы, избранным в **Профсоюзный комитет** (ст.ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

## **10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ**

**Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:**

10.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. 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.

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

10.4. Настоящий коллективный договор подписан в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Работодатель: Главный врач

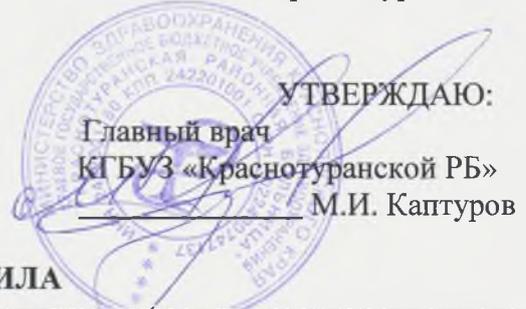
  
/М.И.Каптуров /  
подпись Ф.И.О.  
« 02 » 09 2018 г.

От коллектива работников: Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_ /В.П.Борисенко/  
подпись Ф.И.О.  
« 02 » 09 2018 г.

Принят комиссией по заключению коллективного договора  
(протокол № 3 от 02.09.2018 г.)

МП



**ПРАВИЛА**  
**внутреннего трудового распорядка для работников краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения "Краснотуранской районной больницы"**

Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в Краевом государственном бюджетном учреждении здравоохранения "Краснотуранской районной больницы", порядок приема и увольнения Работников, основные обязанности Работников и администрации, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

**1. Прием на работу.**

1.1. Основанием для приема на работу к Работодателю служит трудовой договор, заключаемый с лицом, обратившимся с соответствующим письменным заявлением и предъявившим следующие документы:

1.1.1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность: временное удостоверение личности гражданина РФ, удостоверение беженца в РФ, вид на жительство и т.п.

1.1.2. Надлежащим образом оформленная трудовая книжка, за исключением случаев, когда:

1.1.2.1. Работник поступает на работу на условиях совместительства.

1.1.2.2. Трудовой договор заключается лицом, поступающим на работу, впервые.

1.1.2.3. Трудовая книжка у лица, поступающего на работу, отсутствует (например, в связи с утратой), либо непригодна к дальнейшему использованию по назначению.

1.1.3. Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

1.1.4. Документы воинского учета, за исключением случая, когда лицо, поступающее на работу, не является военнообязанным (не подлежит призыву на военную службу).

1.1.5. Документ об образовании, о квалификации или наличии у лица, поступающего на работу, специальных знаний.

1.2. Представленные лицом, поступающим на работу, документы подлежат предварительной проверке ответственным за ведение кадрового делопроизводства.

1.3. При появлении сомнений в подлинности документов или содержащихся в них сведений направляется запрос организации (учреждению, предприятию), выдавшей соответствующий документ. От лица, поступающего на работу, в этой связи запрашиваются письменные объяснения. До получения документального подтверждения подлинности документов (сведений), вызывающих сомнения, процедура заключения трудового договора приостанавливается.

1.4. Лицу, поступающему на работу, может быть отказано в заключении трудового договора, если:

1.4.1. Возраст лица, поступающего на работу, не достиг 16 лет.

1.4.2. У лица, поступающего на работу, имеются документально подтвержденные медицинские противопоказания для выполнения работы (трудовой функции), которую ему предполагается поручить в соответствии с трудовым договором.

1.4.3. В отношении лица, поступающего на работу, действует приговор суда о лишении права занимать определенные должности (заниматься определенной деятельностью) в соответствии с трудовым договором.

1.4.4. В отношении лица, поступающего на работу, действует постановление уполномоченного органа (должностного лица) об административном наказании, исключающем возможность исполнения соответствующих обязанностей в соответствии с трудовым договором.

1.4.5. Отсутствие у лица, поступающего на работу, документа об образовании (квалификации) или о наличии специальных знаний, если выполнение поручаемой в соответствии с трудовым договором работы (трудовой функции) требует таких знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативно-правовым актом.

1.4.6. Истек срок действия (приостановлено действие на срок свыше необходимого для документального оформления приема на работу) специального права (лицензии, права на управление транспортным средством и др.) либо лицо, поступающее на работу, лишено такого специального права, вследствие чего невозможно выполнение поручаемой ему работы (трудовой функции).

1.5. Если никаких правовых препятствий для заключения трудового договора не выявлено лицо, поступающее на работу, и Работодатель приступают к согласованию условий трудового договора.

1.6. После согласования условий трудового договора Работодатель обязан под роспись в Журнале ознакомления с локальными нормативными актами ознакомить лицо, поступающее на работу, с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с предстоящей трудовой деятельностью данного лица.

1.7. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем, если иное не предусмотрено этим договором.

1.8. В трудовом договоре должны быть указаны:

1.8.1. Сведения о фамилии, имени, отчестве работника и документе, удостоверяющем его личность.

1.8.2. Сведения о наименовании работодателя, а также о присвоенном ему идентификационном номере налогоплательщика (ИНН).

1.8.3. Сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основаниях, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями.

1.8.4. Сведения о месте и дате заключения трудового договора.

1.8.5. Обязательные условия трудового договора. Дополнительные и прочие условия включаются в трудовой договор с согласия работника и Работодателя.

1.9. К числу обязательных условий трудового договора относятся:

1.9.1. Условие о месте работы, предоставляемом работнику для выполнения поручаемой работы (трудовой функции).

1.9.2. Условие о трудовой функции: работе по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретном виде поручаемой работнику работы.

1.9.3. Условие о дате начала работы работником.

1.9.4. Условие о сроке действия трудового договора, заключаемого с работником на определенный период, и основаниях для заключения трудового договора на определенный срок в соответствии с федеральным законодательством.

1.9.5. Условие об оплате труда работника - с указанием размера тарифной ставки или оклада (должностного оклада), размеров доплаты, надбавок и поощрительных выплат, полагающихся работнику, а также сроков их выплаты.

1.9.6. Условие о режиме рабочего времени и времени отдыха - если в отношении данного работника эти показатели отличаются от общих правил, действующих у Работодателя.

1.9.7. Условие о компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда - если работник принимается на работу в соответствующих условиях (с указанием характеристик условий труда на рабочем месте).

1.9.8. Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (трудовой функции), поручаемой работнику: подвижной, разъездной, в пути и др.

1.9.9. Условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с федеральным законодательством.

1.10. При выявлении недостающих сведений их следует внести в трудовой договор на основании соответствующих документов. При выявлении недостающих условий их следует зафиксировать в дополнительном соглашении к трудовому договору, в дальнейшем рассматриваемым в качестве его неотъемлемой части.

1.11. О приеме на работу Работодатель издает приказ по кадрам. Приказ о приеме на работу издается на основании трудового договора и объявляется под роспись работнику в течение трех рабочих дней с даты издания.

1.12. На основании приказа о приеме на работу в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись.

1.13. По письменному заявлению работника Работодатель обязан (в течение трех рабочих дней с даты подачи заявления) безвозмездно выдать работнику надлежащим образом оформленные копии документов, связанных с приемом на работу.

1.14. Изменение ранее определенных условий трудового договора допускается на основании письменного соглашения сторон, которое после вступает в действие с даты подписания Работником и Работодателем и в дальнейшем рассматривается в качестве неотъемлемой части трудового договора.

## **2. Порядок прекращения трудовых договоров с работниками**

2.1. Прекращение трудового договора допускается на основаниях, предусмотренных Федеральным законодательством.

2.2 Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации.
- 2) сокращения численности или штата работников организации.
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
  - б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
    - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
    - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
    - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

8) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

2.3 Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника (по собственному желанию)

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику

трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.3.1. Заключение между работником и Работодателем соглашения о досрочном прекращении трудового договора допускается на основании их предварительной договоренности, подтвержденной документально.

2.4. Соглашение о прекращении трудового договора заключается в письменной форме в двух экземплярах. Соглашение о прекращении трудового договора вступает в силу после подписания работником и Работодателем. В соглашении может быть определена дата вступления его в силу, которая одновременно будет являться и датой прекращения трудового договора.

2.4.1. В период между подписанием соглашения и установленной этим же соглашением датой вступления его в действие каждая сторона вправе отозвать свою подпись.

2.5. Работник обязан предупредить Работодателя о своем намерении досрочно прекратить (расторгнуть) трудовой договор в письменной форме и не позднее чем за две недели до предполагаемой даты своего увольнения.

2.6. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. На основании письменного предупреждения Работодатель к дате, определенной в качестве последнего дня работы, обязан обеспечить Работнику надлежащий расчет.

2.7. Работодатель обязан предупредить Работника о своем намерении досрочно прекратить трудовой договор в письменной форме под роспись не позднее чем за 7 рабочих дней до предполагаемой даты увольнения. В предупреждении должны содержаться мотивы прекращения трудового договора со ссылкой на пункт (подпункт) части статьи Трудового кодекса, иного федерального закона, нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, пункт коллективного договора или трудового договора, заключенного с данным работником.

2.8. При несогласии с мотивами прекращения трудового договора Работник вправе обратиться в суд. Обращение в суд не препятствует прекращению трудового договора по законным основаниям в срок, установленный предупреждением.

2.9. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иным федеральным законом, нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, пунктом коллективного договора или трудового договора, заключенного с данным работником, Работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

2.10. О прекращении трудового договора Работодатель издает приказ по кадрам. Приказ о прекращении трудового договора издается на основании документов, подтверждающих законность и обоснованность увольнения, и объявляется под роспись работнику не позднее даты его увольнения, за исключением случаев, когда работник отсутствует на работе по уважительным причинам либо по причинам, не зависящим от Работодателя.

2.11. На основании приказа о прекращении трудового договора в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись.

2.12. По письменному заявлению работника Работодатель обязан (в течение трех рабочих дней с даты подачи заявления) безвозмездно выдать работнику надлежащим образом оформленные копии документов, связанных с прекращением трудового договора, а также рекомендательное письмо к новому работодателю.

2.13. В последний день работы Работнику выдается под роспись надлежащим образом оформленная трудовая книжка. Выдача трудовой книжки может, в зависимости от обстоятельств увольнения, производиться иным законным образом.

### **3. Основные обязанности работников.**

**3.1. Работники краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения "Красногуранской районной больницы" должны:**

добросовестно выполнять трудовые обязанности, указанные в трудовых договорах и должностной инструкции, соблюдать трудовую дисциплину, охранительный режим, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации и непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда;

качественно и в срок выполнять служебные задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня;

поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;

эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы;

соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, производственной санитарии, правила противопожарной безопасности;

не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации сведений, полученных в силу служебного положения, определенных как врачебная тайна, распространение которой может нанести вред Учреждению и его Работникам или пациентам;

соблюдать правила медицинской этики и деонтологии, проявлять вежливость в отношениях с коллегами, пациентами и их родственниками.

**3.2. Круг обязанностей, которые выполняет каждый Работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и должностной инструкцией.**

**3.2.1. Работникам запрещается:**

без согласования с администрацией покидать своё рабочее место в рабочее время;

курить на рабочем месте или в помещении больницы. Курить разрешается в специально отведённом месте для курения;

производить замену смен без согласования с администрацией.

**3.3. Работник имеет право на:**

**3.3.1. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;**

**3.3.2. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, вредными условиями труда, количеством и качеством выполненной работы (стимулирующие выплаты и надбавки производятся при выполнении Работниками условий и критериев, определенных в Положении об оплате труда);**

**3.3.3. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.**

**3.3.4. Работник также имеет другие права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.**

### **4. Основные права и обязанности работников**

**4.1. Основные права и обязанности работника заключаются в следующем:**

**4.1.1. Работник имеет право на:**

4.1.1.1. Изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде, коллективным договором и заключенным с ним трудовым договором.

4.1.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

4.1.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

4.1.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

4.1.1.5. 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.

4.1.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

4.1.1.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном федеральным законодательством о труде, коллективным договором и заключенным с ним трудовым договором.

4.1.1.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

4.1.1.9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

4.1.1.10. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

4.1.1.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.

4.1.1.12. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.

4.1.1.13. Социальное страхование в порядке, предусмотренном федеральным законодательством.

#### **4.1.2. Работник обязан:**

4.1.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

4.1.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

4.1.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

4.1.2.4. Выполнять установленные нормы труда.

4.1.2.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

4.1.2.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников.

4.1.2.7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

4.2. Прочие права и обязанности работника определяются коллективным договором, заключенным с ним трудовым договором и соглашениями к трудовому договору.

## 5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Для работников районной больницы и участковых больниц устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

5.2. В соответствии с действующим законодательством, для работников устанавливается следующая **продолжительность рабочей недели**:

- административному аппарату, санитаркам, немедицинским работникам устанавливается пятидневная **40-часовая рабочая неделя** с двумя выходными днями;

- для врачей участковых и врачей ОВП (мужчин), медицинским сестрам участковым, медицинским сестрам поликлиники, медицинским регистраторам, медицинскому персоналу стационара устанавливается **39 рабочая неделя**;

- для врачей поликлиники (врач-психиатр, врач-психиатр-нарколог, врач-дерматолог, врач-инфекционист) и их медицинским сестрам, врачебному, среднему медицинскому и младшему медицинскому персоналу инфекционного отделения, для женщин, работающих на селе устанавливается **36 часовая рабочая неделя**;

- для врачей узких специальностей поликлиники ведущих исключительно амбулаторный прием устанавливается **33 часовая рабочая неделя**;

- врач амбулаторно-поликлинического учреждения (поликлиника, амбулатория, медицинские пункты, станции, отделения, кабинеты) проводящий исключительно амбулаторный прием больных;

- врач-стоматолог, врач-стоматолог-ортопед, врач-стоматолог-терапевт, зубной врач;

- врачи и средний медицинский персонал, работа полный день на медицинских генераторах и ультракоротковолновой части (УКВЧ) мощностью свыше 200 ватт;

- для врача-фтизиатра, врача-рентгенолога, медицинской сестры кабинета врача-фтизиатра, рентген-лаборантам, санитаркам кабинета врача-фтизиатра и рентгенологического кабинета, медицинскому персоналу патолога-анатомического отделения устанавливается **30 часовая рабочая неделя**;

- суммированный учет рабочего времени (с учетным периодом 1 год) устанавливается, когда по условиям производства (работы) в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников еженедельная или ежедневная продолжительность рабочего времени в соответствии с требованиями статей 91,103,104,135 ТК РФ.

5.3. **Начало работы** - 08.00 часов.

5.4. **Время обеденного перерыва** с 12.00 до 13.00 устанавливается:

5.5. Окончание работы - 17.00 часов.

5.6. Выходные дни – суббота, воскресенье.

5.1.6. В режиме непрерывной рабочей недели - *круглосуточно* работают следующие структурные отделения КГБУЗ «Краснотуранской районной больницы»

Терапевтические отделения
Хирургическое отделение
Детское отделение
Акушерское отделение с палатой новорожденных
Отделение скорой медицинской помощи, приемный покой
Инфекционное отделение

Работникам, работающим в вышеперечисленных отделениях перерывы для отдыха и питания устанавливаются в следующем порядке:

- медицинские сестры палатные, медицинские сестры, акушерки стационара, санитарки, фельдшера отделения скорой помощи, водители машины скорой помощи осуществляющие круглосуточный режим работы обеспечиваются возможностью отдыха и приема пищи в рабочее время;

5.1.7..В режиме непрерывной рабочей недели работает: пищеблоки (кухонные работники, повара). Повар: график работы начало работы с 05.00, окончание работы 18.30 – по сменам с возможностью отдыха и приема пищи в рабочее время.

### 5.3.Амбулатории и ФАПы.

5.3.1.Для работников амбулаторий и ФАПов устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями (суббота, воскресенье), начало работы 8.00 часов до 16.00.

5.3.2. В соответствии с действующим законодательством, для работников устанавливается следующая **продолжительность рабочей недели**:

-для врачей (женщин), среднего медицинского персонала, младшего медицинского персонала и прочего персонала -женщин 36 часов;

-для врачей (мужчин), среднего медицинского персонала (мужчин) 39 часов;

-для прочего персонала (мужчин) 40 часов.

5.3.3. **Время обеденного перерыва** для работников амбулаторий и ФАПов устанавливается:

-в понедельник-пятница с 12.00 до 13.00 на ФАПах;

4.4.Начало рабочего дня главного врача и заместителя главного врача по медицинской части 7.50 часа.

Ежедневно (в рабочие дни) в 07.50 проводится сдача дежурства главному врачу и заместителю главного врача дежурными врачами, медсестрами постовыми и фельдшерами скорой помощи.

В отделениях стационара в рабочие дни с 08.00 до 08.15 проводятся утренние планерки, с 9.00 до 11.00 врачебный обход.

Ежедневно в рабочие дни с 8.00 до 8.15 проводится планерка начальника хозяйственного отдела с непосредственными подчиненными.

Раз в неделю в 09.00 проводятся общие обходы по отделениям стационара с участием заместителя главного врача, лечащих врачей, главной медсестры, сестры-хозяйки, постовых медсестёр.

По четвергам в 08.00 проводятся общие рабочие планерки с участием главного врача, заместителей главного врача, врачей поликлиники и стационара районной больницы.

Ежемесячно до 25 числа проводится итоговая конференция по подведению итогов работы за предыдущий период с участием главного врача, заместителей главного врача, заведующих структурных отделений, главной медицинской сестры, начальника хозяйственного отдела и механика.

Ежемесячно до 25 числа проводятся конференции со средним медперсоналом участковых больниц, амбулаторий и заведующими ФАПами.

При необходимости проводятся дополнительные планерки с медицинским и административным персоналом.

Работа больницы строится по плану, утверждаемому главным врачом.

5.5. С 16.00 часов текущего дня до 08.00 часов следующего дня в рабочие дни и круглосуточно в выходные и праздничные дни организовано дежурство врача в стационаре при районной больнице.

5.6. Раздача пищи по отделениям стационара и отделения сестринского ухода производится :

завтрак с 08.00 до 9.00;

обед с 13.00. до 14.00;

полдник в 16.00 часов;

ужин с 18.00 до 19.00.

5.7. Выдача медикаментов в структурные отделения производится до 10 числа текущего месяца с 9.00 до 15.00 часов.

5.8. Забор плановых анализов лабораторией производится ежедневно с 08.00 до 11.00

5.9. Для больных, находящихся на лечении в стационаре, устанавливается:

- "тихий час» с 14.00 до 16.00 часов;
- время посещений с 18.00 до 20.00 часов;
- завтрак с 08.00 до 9.00 часов;
- обед с 13.00 до 14.00 часов;
- полдник в 16.00 часов;
- ужин с 18.00 до 19.00 часов;
- отбой с 22.00 до 07.00 часов.

5.10. Плановые госпитализации производятся ежедневно до 12.00.

5.11. Выписка больных из стационара производится ежедневно до 11.00.

5.12. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

При совпадении выходного и праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.13. Работодатель согласно ст. 91 ТК РФ, обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником КГБУЗ «Краснотуранской районной больницы».

Уполномоченными лицами за учет отработанного рабочего времени работников по структурным подразделениям являются:

№ п.п.	Наименование структурного подразделения	Должность Ф.И.О. уполномоченного лица
1	Терапевтическое отделение	Заведующий отделением
2	Хирургическое отделение	Заведующий отделением
3	Детское отделение	Заведующий отделением
4	Акушерское отделение с палатой новорожденных	Заведующий отделением
5	Клинико-диагностическая лаборатория	Заведующий отделением
6	Административно-хозяйственное отделение	Начальник хозяйственного отдела
7	Отделение скорой медицинской помощи, приемный покой	Старший фельдшер
8	Инфекционное отделение	Заведующий отделением
9	Пищеблок	Медсестра диетическая
10	Общепольнический медицинский и немедицинский персонал	Главная медицинская сестра
11	Финансово-экономическая служба	Заместитель главного врача по ЭВ
12	АХО (гараж)	Механик
13.	Участковые больницы	Заведующий, врач ОВП
14	Амбулатории и ФАПы	Врачи ОВП
15	Поликлиника районной больницы	Заведующая поликлиникой

Табель учета использования рабочего времени составляется в одном экземпляре до 25 числа каждого месяца, уполномоченным на это лицом, передается на проверку экономистам, утверждается главным врачом и передается в бухгалтерию.

Отметки в таблице о причинах неявок на работу или о работе в режиме неполного рабочего дня, о работе в сверхурочное время и других отступлений от нормальных условий труда, должны быть сделаны только на основании документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности, справки о выполнении государственных или общественных обязанностей, приказ и т. п.).

## 6. Отпуска

Работникам КГБУЗ «Краснотуранской РБ», предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

**6.1 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда.**

согласно приложения № 5 к Коллективному договору .

**6.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются работникам согласно приложения № 4 к Коллективному договору.**

6.2.1. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

**6.3. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков**

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

**6.4. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков**

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации **не позднее чем за две недели до наступления календарного года** в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска **работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.**

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время, к ним относятся:

- работники в возрасте до 18 лет;
- участник Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны труда;
- и другим категориям.

Совместителям отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ).

**6.5. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска**

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами лечебного учреждения.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы лечебного учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

**Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.**

#### **6.6. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска.**

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть **не менее 14 календарных дней**.

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

#### **6.7. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией**

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

При этом не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков следующим работникам:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- 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).

#### **6.8. Отпуск без сохранения заработной платы**

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его **письменному заявлению** может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

## **7. Дисциплина труда**

**Дисциплина труда** - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, трудовым договором, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка.

Трудовой распорядок определяется настоящим Правилами внутреннего трудового распорядка.

**Нарушение трудовой дисциплины** - неисполнение или некачественное исполнение своих трудовых обязанностей без уважительной причины, не достижение запланированных результатов труда, превышение прав, причинившее ущерб другим

гражданам (пациентам), влечет применение дисциплинарных взысканий или мер общественного воздействия.

7.1. За нарушение трудовой дисциплины администрация в праве применить следующие дисциплинарные взыскания:

- **замечание;**
- **выговор;**
- **увольнение по соответствующим основаниям.**

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.2. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, увольнение работника может быть по следующим основаниям:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- в других случаях, установленных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (п. 14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

7.3. Независимо от применения дисциплинарных мер рабочие, совершившие прогул, появившиеся на работе в состоянии алкогольного, токсического опьянения, либо неисполнение должным образом своих трудовых обязанностей (ранний уход с рабочего места и т.п.), могут по приказу работодателя лишиться совместительства, совмещения, а также премии.

#### **7.4. Порядок применения дисциплинарных взысканий**

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение.

Если по истечении **двух рабочих дней** указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

**Не предоставление работником** объяснения 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.

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение **трех рабочих дней** со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Приказ в необходимых случаях доводится до сведения всех работников лечебного учреждения.

Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется **соответствующий акт**.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

#### **7.5. Снятие дисциплинарного взыскания**

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 представительного органа работников.

Во время действия дисциплинарного взыскания **меры поощрения** к наказанному работнику не применяются.

#### **7.6. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников – профсоюзного комитета**

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о **результатах** его рассмотрения в **представительный орган работников**.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

7.7. Комиссии в составе представителей администрации и представителей от профсоюзного комитета регулярно проводить проверку соблюдения правил внутреннего распорядка работниками на рабочих местах.

## **8. Поощрения за добросовестный труд.**

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Виды и формы поощрений работника за добросовестный труд определяются работодателем самостоятельно, либо по согласованию с представительным органом работников – профсоюзным комитетом.

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

Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения всего коллектива работников и заносятся в трудовую книжку поощренного работника.

Применение мер поощрения должно предусматривать сочетание материального и морального стимулирования труда. В частности, с этой целью применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;

## **9. Техника безопасности и производственная санитария**

Работники обязаны соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и подзаконными актами РФ.

## **10. Заключительные положения**

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации КГБУЗ «Краснотуранской РБ», в порядке установленном ст. 372 ТК РФ.

Правила внутреннего трудового распорядка разработаны на основе Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативно правовых актов.

Изменения и дополнения к настоящим Правилам внутреннего трудового распорядка устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

**СОГЛАСОВАНО:**  
Председатель профкома  
В. П. Борисенко

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Главный врач  
КГБУЗ «Краснотуранской РБ»  
М.И. Каптуров

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 14 февраля 2003 года N 101

**Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых  
дает право на сокращенный рабочий день**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность сокращенного рабочего дня (час)
1	Врач – патологоанатом	6
2	Врач – психиатр	7,12
3	Врач – психиатр – нарколог	7,12
4	Врач – рентгенолог	6
5	Врач – дерматовенеролог	7,12
6	Врач – фтизиатр	7,12
7	Врачи, средний и младший медперсонал инфекционного отделения, кабинета	7,12
8	Медицинская сестра кабинета врача фтизиатра участковая	7,12
9	Медицинская сестра дерматовенеролога	7,12
10	Медицинская сестра кабинета врача психиатра – нарколога, психиатра	7,12
11	Рентгенлаборант	6
12	Санитарка рентгеновского кабинета	6
13	Средний и младший персонал патологоанатомического отделения	6
14	Врачи стоматологи	6,6

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома  
В.П.Борисенко

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач  
КГБУЗ «Краснотуранской РБ»  
М.И. Каптуров

**Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда,  
работа в которых дает право на дополнительный отпуск**

Наименование должности	Количество дней	
Врач - районный педиатр	14	
Врач клинический фармаколог	14	
Главная медицинская сестра	14	
Медицинская сестра стерилизационной	14	
Помощник врача эпидемиолога	14	
Медицинская сестра (по выписке б/л)	14	
Заведующий поликлиникой - врач терапевт	14	
<u>Педиатрический кабинет</u>		
Врач-педиатр участковый	14	
Медицинская сестра участковая	14	
Медицинская сестра МДОУ	14	
Медицинская сестра НОШ	14	
Медицинская сестра СОШ	14	
<u>Терапевтический кабинет</u>		
Врач- терапевт участковый	14	
Медицинская сестра участковая	14	
<u>Хирургический кабинет</u>		
Врач-хирург	14	
Медицинская сестра перевязочной	14	
Медицинская сестра	14	
<u>Кабинет врача акушера-гинеколога</u>		

Врач - акушер-гинеколог	14	
Акушерка, медицинская сестра	14	
<u>Стоматологический кабинет</u>		
Врач - стоматолог	14	
Медицинская сестра	14	
<u>Отоларингологический кабинет</u>		
Медицинская сестра	14	
<u>Смотровой кабинет</u>		
Медицинская сестра	14	
<u>Процедурный кабинет</u>		
Медицинская сестра процедурной	14	
<u>Офтальмологический кабинет</u>		
Врач-офтальмолог	14	
Медицинская сестра	14	
<u>Неврологический кабинет</u>		
Врач - невролог	14	
Медицинская сестра	14	
<u>Доврачебный кабинет</u>		
Медицинская сестра	14	
<u>Наркологический кабинет</u>		
Врач - психиатр - нарколог	35	
Медицинская сестра	35	
<u>Психиатрический кабинет</u>		
Врач - психиатр	35	
Медицинская сестра	35	
<u>Фтизиатрический кабинет</u>		
Врач - фтизиатр участковый	14	
Медицинская сестра участковая	14	
<u>кабинет доврачебного приема</u>		

Медицинская сестра	14	
<u>Кабинет профилактики</u>		
Медицинская сестра	14	
<u>Прививочный кабинет</u>		
Медицинская сестра	14	
<u>Общеполиклинический персонал</u>		
Медицинская сестра	14	
<u>Оперблок</u>		
Врач - анестезиолог-реаниматолог	21	
Операционная медицинская сестра	14	
Медицинская сестра – анестезист	21	
Санитарка	14	
<u>Хирургическое отделение стационар круглосуточного и дневного пребывания</u>		
Врач –хирург	14	
Врач - трансфузиолог	14	
Старшая медицинская сестра	14	
Медицинская сестра палатная (постовая)	14	
Медицинская сестра перевязочной	14	
Уборщик производственных и служебных помещений	14	
<u>Терапевтическое отделение стационар круглосуточного и дневного пребывания</u>		
Заведующий врач-терапевт	14	
Врач -невролог	14	
Врач- терапевт	14	
Старшая медицинская сестра	14	
Медицинская сестра процедурной	14	
Медицинская сестра палатная (постовая)	14	
<u>Педиатрическое отделение стационар круглосуточного и дневного пребывания</u>		

Врач-педиатр	14	
Врач - педиатр	14	
Старшая медицинская сестра	14	
Медицинская сестра палатная (постовая)	14	
<u>Гинекологическое отделение стационар круглосуточного и дневного пребывания</u>		
Врач - акушер-гинеколог	14	
Медицинская сестра палатная (постовая)	14	
<u>Акушерское отделение стационар круглосуточного пребывания</u>		
Врач- акушер-гинеколог	14	
Врач - неонатолог	14	
Медицинская сестра палатная (постовая)	14	
Акушерка	14	
Уборщик производственных и служебных помещений	14	
<u>Инфекционное отделение стационар круглосуточного пребывания</u>		
Врач-инфекционист	14	
Медицинская сестра палатная (постовая)	14	
Уборщик производственных и служебных помещений	14	
<u>Пищеблок</u>		
Повар	7	
<u>Приемный покой</u>		
Медицинская сестра приемного покоя (отделения)	14	
<u>Клинико--диагностическая лаборатория</u>		
старший фельдшер	14	
Фельдшер – лаборант	14	
медицинский лабораторный техник	14	
лаборант	14	

<u>Физиотерапевтический кабинет</u>		
Медицинская сестра по физиотерапии	14	
<u>Эндоскопический кабинет</u>		
Врач - эндоскопист	14	
Медицинская сестра	14	
<u>Рентгенкабинет</u>		
Врач-рентгенолог	21	
Рентгенолаборант	21	
<u>Флюорографический кабинет</u>		
Врач - рентгенолог	21	
Рентгенолаборант	21	
<u>Кабинет функциональной диагностики</u>		
Врач функциональной диагностики	14	
Медицинская сестра	14	
<u>Организационно-методический отдел</u>		
Фельдшер	14	
Медицинский статистик	14	
<u>Патологоанатомическое отделение</u>		
Врач - патологоанатом	14	
Медицинский регистратор	14	
Санитар	14	
<u>Отделение скорой медицинской помощи</u>		
Старший фельдшер скорой медицинской помощи	14	
Фельдшер скорой медицинской помощи	14	
Фельдшер по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи	14	
Водитель автомобиля скорой медицинской помощи	14	
<u>Зубопротезный кабинет</u>		

Врач - стоматолог-ортопед	14	
Зубной техник	14	
<u>Хозяйственный персонал</u>		
Слесарь-сантехник	7	
<u>Гараж</u>		
Водитель автомобиля	7	
<u>Беллыкская участковая больница</u>		
Заведующий врач-терапевт	14	
врач- стоматолог	14	
Врач - терапевт участковый	14	
Медицинская сестра участковая	14	
Акушерка	14	
Медицинская сестра	14	
Врач - терапевт	14	
Медицинская сестра палатная (постовая)	14	
Повар	7	
Лаборант	14	
Медицинская сестра по физиотерапии	14	
Водитель автомобиля	7	
<u>Кортузская врачебная амбулатория</u>		
Врач - терапевт участковый	14	
Фельдшер	14	
Медицинская сестра участковая	14	
Акушерка	14	
Медицинская сестра	14	
Лаборант	14	
Медицинская сестра по физиотерапии	14	
Водитель автомобиля	7	

<u>Фельдшерско-акушерские пункты</u>		
Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер (медицинская сестра, акушерка); фельдшер, медицинская сестра, акушерка	14	

СОГЛАСОВАНО:

Первичная  
Председатель профкома  
В.В. Борисенко



УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач  
КГБУЗ «Краснотуранской РБ»  
М.И. Каптуров



**Перечень должностей работников, которым предоставляется  
дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день**

№ п/п	Перечень должностей специалистов с ненормированным рабочим днем	Количество дней отпуска	Основание предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день
1	Главный врач	7	Ст. 119 ТК РФ
2	Заместитель главного врача по медицинской части	3	
3	Специалист по гражданской обороне	3	
4	Начальник хозяйственного отдела	3	

СОГЛАСОВАНО

Председатель ТК  
КГБУЗ «Краснотуранская РБ»

 В.П.Борисенко  
« 02 » 2018 года

УТВЕРЖДЕНО

Главный врач  
КГБУЗ «Краснотуранская РБ»

 М.И.Каптуров  
« 02 » 2018 года

Перечень

структурных подразделений и должностей работников КГБУЗ «Краснотуранская РБ», которым устанавливается выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при работе в ночное время в размере 50% от часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время

№ п/п	Наименование должности
1	Хирургическое отделение
1.1	Медицинская сестра палатная (постовая) Уборщица медицинской организации
2	Терапевтическое отделение
2.1	Медицинская сестра палатная (постовая) Уборщица медицинской организации
3	Педиатрическое отделение
3.1	Медицинская сестра палатная (постовая) Уборщица медицинской организации
4	Инфекционное отделение
4.1	Медицинская сестра палатная (постовая) Уборщица медицинской организации
5	Гинекологическое отделение
5.1	Медицинская сестра палатная (постовая) Уборщица медицинской организации
6	Акушерское отделение
6.1	Медицинская сестра палатная (постовая) Акушерка Уборщица медицинской организации
7	Приемный покой
7.1	Медицинская сестра Уборщица медицинской организации
8	Общебольничный прочий персонал
8.1	Повар
8.2	Рабочий кухни

Оплату производить от часовой ставки (минимального оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ТК

КГБУЗ «Краснотуранская РБ»

В.П.Борисенко

«02» 09 2018 года

УТВЕРЖДЕНО

Главный врач

КГБУЗ «Краснотуранская РБ»

М.И.Каптуров

«02» 09 2018 года

### Перечень

структурных подразделений и должностей работников КГБУЗ «Краснотуранская РБ», занятых оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи которым устанавливается оплата 100% от часовой ставки (оклада)

1	Врачи хирургического профиля (врач- хирург, врач- акушер –гинеколог, врач- анестезиолог-реаниматолог)
2	Врач- терапевт участковый (врач-терапевт)
3	Врач- педиатр участковый (врач-педиатр)
4	Медсестра – анестезист
5	Операционная медицинская сестра
6	Санитарка операционная
7	Рентгенкабинет, флюорокабинет
7.1	Рентгенолаборант
8	Клинико – диагностическая лаборатория
8.1	Лаборант
8.2	Фельдшер-лаборант
8.3	Медицинский лабораторный техник
9	Отделение скорой медицинской помощи
9.1	Фельдшер скорой медицинской помощи
9.2	Водитель автомобиля скорой медицинской помощи
9.3	Фельдшер по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи

Оплату производить от часовой ставки (оклада) за каждый час работы.

Приложение №7 к  
Коллективному договору  
КГБУЗ Краснотуранской  
РБ"

Согласовано:  
Председатель профком  
В.П.Борисенко

Утверждаю:  
Главный врач  
М.И.Каптуров

Иванов Иван Иванович			
Подразд Должность (ат.пер. Норм. вр.	*		
Должностной оклад:		Расчеты в 0/2015	
Оклад		Налог	
Перс. Надбавка		Налог	
Вредн		Налог	
Стаж за опыт работы			
Стаж за прохождение кв.		Налог	
Празд		Ав	
Ночны 50%			
Ночны 100%			
Дежурство на дому			
Экстр			
Дежур			
Совмест			
Совмещ			
% За категорию			
% разница по тарификации			
Сельские			
РК			
СН			
Отпуск			
Отпуск по стимулирующим			
ОтпС			
Проч			
Персональная надбавка мл. мед. персон. За сложность работ			
ЗНО			
ДопГа			
Начислено:			
К выдаче:			0,00
Облагаемая сумма за год			

Приложение № 8  
к Коллективному договору  
КГБУЗ "Краснотуранская РБ"

**СОГЛАСОВАНО:**  
Председатель профкома  
В.П.Борисенко

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Главный врач  
КГБУЗ «Краснотуранской РБ»  
М.И. Каптуров

**Комплексный план мероприятий**

**по предупреждению производственного травматизма и  
профессиональных заболеваний.**

**На 2018-2021 год.**

№ п/п	Мероприятия	Срок исполнения	Ответственный
1.	Обязательное 100% проведение профилактических осмотров мед. работников	постоянно	Инженер по охране труда
3.	Проводить предрейсовые осмотры водителей	постоянно	Медицинская сестра психиатра
4.	Организовать обучения, аттестацию работников РБ по охране труда; а) руководителей структурных подразделений б) мед. работников	2 -3 квартал  1 раз в 3 года ежегодно	Администрация инженер по охране труда
5.	Осуществление надзора за соблюдением охраны труда в подразделениях РБ.	Постоянно	Гл. врач Заведующие отделений профком инженер по ОТ
6	Приступить к специальной оценке условий труда	позапно	Администрация инженер по ОТ
7.	Проверка обеспеченности работников спецодеждой	2015 год	Инженер по охране труда
8.	Развивать инициативу, работать высоко профессионально, без травм и аварий	ежегодно	Администрация Профком
9.	Изучать ежеквартально причины заболеваемости и разработать конкретные меры по их профилактике	ежеквартально	Администрация Профком

СОГЛАСОВАНО:  
 Председатель профкома  
 В.П.Борисенко

УТВЕРЖДАЮ:  
 Главный врач  
 КГБУЗ «Краснотуранской РБ»  
 М.И. Каптуров

**Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам КГБУЗ «РБ», согласно Приказа Минздравсоцразвития от 01.09.2010 г. № 777н**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (комплекты, штуки, пары)
1	2	3	4

**Работы, связанные с оказанием медицинской помощи, экстренной медицинской помощи и проведением медицинских исследований**

1.	Водитель санитарного автомобиля	Костюм летний из смешанных тканей Костюм зимний с синтетическим утеплителем Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные	1  1 4 пары 1 пара на 2 года
2.	Врач	При работе в клиническом отделе, секторе лучевой диагностики и медицинской визуализации, медико-консультативном отделе: Халат или костюм хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажная	2 2
3.	Врач и средний медицинский персонал светозлектролечебного кабинета	Халат или костюм хлопчатобумажный Тапочки кожаные Очки защитные Перчатки диэлектрические	2 1 пара на 2 года до износа дежурные
4.	Врач клинической лабораторной диагностики; фельдшер-лаборант; санитарка; Фартук из влагозащитной	Халат или костюм из смешанной ткани Тапки кожаные дежурный ткани с нагрудником	2 1 пара на 2 года

	Перчатки резиновые	дежурные
6. Врач, средний и младший медицинский персонал бригады неотложной помощи	При оказании неотложной медицинской помощи: Костюм летний из смешанных тканей Костюм зимний с синтетическим утеплителем Головной убор летний Головной убор зимний Ботинки кожаные или туфли кожаные	1 1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 2 года 1 пара на 2 года
7. Врач, средний и младший медицинский персонал процедурных и хирургических кабинетов эндоскопии	Халат или костюм хлопчатобумажный Костюм хлопчатобумажный Фартук из влагозащитной ткани с нагрудником Шалочка медицинская	2 1 на 2 года дежурный 2
8. Врач, средний и младший медицинский персонал, работающие в рентгеновских кабинетах	Халат или костюм хлопчатобумажный Тапочки кожаные или ботинки кожаные Фартук из просвинцованной резины Перчатки из просвинцованной резины Перчатки хлопчатобумажные Фартук из влагозащитной ткани с нагрудником Головной убор хлопчатобумажный Очки для адаптации	2 1 пара дежурный дежурные дежурные дежурный 2 дежурные
9. Главный врач; заместитель главного врача; врач-эпидемиолог; главная медицинская сестра	Халат или костюм антибактериальный из смешанной ткани	2
11. Заведующий отделом; старший фельдшер (медсестра); работники всех профессий и должностей выездной бригады; врач-анестезиолог; врач-специалист; фельдшер (медсестра-анестезист);	Полукомбинезон летний Куртка летняя Полукомбинезон зимний Куртка зимняя  Ботинки кожаные	1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 3 года 1 на 3 года  1 пара на 2 года
12. Средний и младший медицинский персонал	Халат или костюм хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажная	2 2
13. Средний медицинский персонал процедурных	Халат или костюм хлопчатобумажный	2

кабинетов	Фартук из влагозащитной ткани с нагрудником Перчатки резиновые	дежурный дежурные
14. Старшая медицинская сестра; медсестра процедурная; санитарка	Халат или костюм хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажная Фартук хлопчатобумажный	2 2 2

**Общие профессии и должности**

15. Архивариус	Халат хлопчатобумажный	1
16. Водитель автомобиля;	Комбинезон хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные двупалые Костюм на утепляющей прокладке	1 6 пар 1 на 2 года
18. Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
19. Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук с нагрудником Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием  На наружных работах зимой дополнительно: Костюм на утепляющей прокладке Сапоги резиновые с вставным утеплителем	1 1 6 пар  1 на 2 года 1 пара на 3 года
20. Дезинфектор	Халат или костюм хлопчатобумажный Сапоги резиновые Перчатки резиновые Средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) противогазовое Средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) противоаэрозольное	1 1 пара 12 пар дежурное дежурное
23. Кладовщик	Халат хлопчатобумажный	1
24. Лифтер	Костюм хлопчатобумажный	1
25. Маляр	Халат хлопчатобумажный	1

	Средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) противоаэрозольное	до износа
	Очки защитные	дежурные
26. Машинист (кочегар) котельной	Костюм хлопчатобумажный	1
	Рукавицы комбинированные	6 пар
	На наружных работах зимой дополнительно:	
	Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2 года
30. Подсобный рабочий	Костюм хлопчатобумажный	1
	Костюм на утепляющей прокладке	1 на 2 года
	Сапоги кирзовые	1 пара
31. Слесарь-сантехник	При занятости на наружных работах:	
	Плащ прорезиненный	дежурный
	Костюм на утепляющей прокладке	дежурный
	Сапоги резиновые с вставным утеплителем	1 пара на 3 года
	При работе в помещении	
	Комбинезон или костюм с водоотталкивающей пропиткой	1
	Перчатки хлопчатобумажные	6 пар
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) противоаэрозольное	дежурное
	Ботинки кожаные	1 пара
32. Столяр	Костюм хлопчатобумажный	1
	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	2
	Рукавицы комбинированные	4 пары
	Очки защитные от механических повреждений	до износа
34. Уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
	Рукавицы комбинированные	6 пар
	При мытье полов и уборке мест общего пользования дополнительно:	
	Перчатки резиновые	12 пар
35. Уборщик территорий	Халат хлопчатобумажный	1
	Сапоги резиновые	1 пара
	Рукавицы комбинированные	4 пары
	Зимой дополнительно:	
	Костюм на утепляющей прокладке	1
	Сапоги резиновые с вставным утеплителем	1 пара на 3 года
36. Штукатур	Костюм хлопчатобумажный	1

38. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм хлопчатобумажный	1
	Рукавицы комбинированные	6 пар
	Плащ прорезиненный	дежурный
	Костюм на утепляющей прокладке	1
	Сапоги резиновые с вставным утеплителем	1 пара на 3 года
	Галоши диэлектрические или боты диэлектрические	дежурные
	Перчатки диэлектрические	дежурные
39. Электросварщик ручной сварки	Костюм брезентовый или костюм сварщика	1
	Ботинки кожаные	1 пара на 2 года
	Щиток защитный	дежурный
	Рукавицы брезентовые	6 пар
	На наружных работах зимой дополнительно:	
	Костюм на утепляющей прокладке	1 на 2 года

**Приложение № 10  
к Коллективному договору  
КГБУЗ "Краснотуранская РБ"**



**СОГЛАСОВАНО:**  
Председатель профкома  
В.П.Борисенко

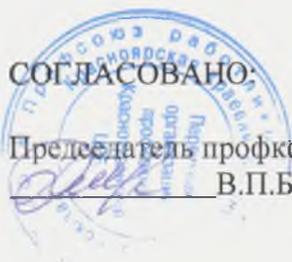


**УТВЕРЖДАЮ:**  
Главный врач  
КГБУЗ «Краснотуранской РБ»  
М.И. Каптуров

Типовые нормы  
бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.

Согласно Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств.	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц.
1.	Мыло или жидкие моющие средства.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями для мытья рук для мытья тела,	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	Работы, связанные с труднодоступными, устойчивыми загрязнениями, масла, смазки, нефтепродукты.	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	Средства гидрофобного действия(отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой(предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, работы выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов( без натуральной подкладки), закрытой спецобуви.	100 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)



СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома  
В.П.Борисенко



УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач  
КГБУЗ «Краснотуранской РБ»  
М.И. Каптуров

**На основании Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов»**

**В клинической лаборатории:**

1. Лаборант

**В биохимической лаборатории:**

1. Старший фельдшер лаборант
2. Фельдшер – лаборант

**Рентгенкабинет, флюорокабинет:**

1. Врач
2. Рентгенлаборант

**Физиокабинет:**

1. Медсестра.

**Кабинет фтизиатра**

1. Врач
2. Медицинская сестра

**Зуботехнический кабинет:**

1. Зуботехники



**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профкома  
В.П.Борисенко



**УТВЕРЖДАЮ:**

Главный врач  
КГБУЗ «Краснотуранской РБ»  
М.И. Каптуров

**Перечень типов учреждений, их структурных подразделений и должностей,  
за работу, в которых устанавливается выплата за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда**

№ п/п	Типы учреждений, структурных подразделений и должностей
<b>1. Учреждения, их структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера в размере 10 процентов минимального оклада</b>	
1.1.	Водители грузовых и легковых автомобилей, автобусов второго класса
<b>2. Учреждения, их структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера в размере 12 процентов минимального оклада</b>	
2.1.	Работники учреждений, работающие непосредственно у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки
2.2.	Работники учреждений, работающие за дисплеями ЭВМ (по итогам аттестации рабочих мест)
<b>3. Учреждения, их структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера в размере 15 процентов минимального оклада</b>	
3.1.	Туберкулезные (противотуберкулезные) учреждения и структурные подразделения, за исключением указанных в пункте 5.11, для больных туберкулезом и для детей с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза
3.2.	Инфекционные больницы, отделения, палаты для инфекционных больных и больных, зараженных гельминтами; гельминтологические дневные стационары; кабинеты инфекционных заболеваний
3.3.	Учреждения, отделения, палаты, кабинеты для онкологических больных
3.4.	Учреждения, отделения, палаты, кабинеты для кожно-венерологических больных
3.5.	Хирургические отделения (палаты) всех профилей стационаров, в т.ч. гравитационной хирургии крови
3.6.	Операционные блоки стационаров
3.7.	Отделения (группы, палаты): анестезиологии-реанимации; реанимации и интенсивной терапии (за исключением лаборатории (группы), обеспечивающей экспресс-диагностику); для новорожденных детей в родильных домах; педиатрические для новорожденных детей;
3.8.	Рентгеновские, радиологические всех профилей и рентгенорадиологические отделы, отделения, лаборатории, группы и кабинеты; отделения рентгеноударноволнового дистанционного дробления камней (ОРУДДК); центры, отделения, кабинеты рентгенохирургических методов диагностики и лечения.

3.9.	Лаборатории, отделы, отделения по работе: с живыми возбудителями инфекционных заболеваний (или больными животными); с вирусами, вызывающими заболевания, с агрессивными средами и химическими реагентами; исследования потенциально инфицированных материалов (биологических жидкостей и тканей); на микроскопах и полярископах с применением токсических иммерсионных жидкостей и иммерсионных объективов
3.10.	Отделения, (кабинеты) ультразвуковой диагностики, эндоскопические
3.11.	Должности в учреждениях здравоохранения: врач-психиатр многопрофильной больницы на 1000 и более коек; врач-эпидемиолог и помощник врача-эпидемиолога лечебно-профилактического учреждения; персонал, предусмотренный в штате корпусов фракционирования белков и плазмы крови и в отделениях заготовки крови и ее компонентов учреждений (станций) переливания крови исключительно для работы по заготовке и хранению в замороженном состоянии компонентов крови и костного мозга; медицинский персонал, работающий на лазерных установках; специалисты, обслуживающие лазерные установки; персонал физиотерапевтических отделений (кабинетов), бальнео- и грязелечебниц (отделений, кабинетов), предусмотренный для: работы на генераторах УВЧ любой мощности (при отпуске в месяц в среднем не менее 10 процедур в смену); врач-стоматолог детский, врач-ортодонт и зубной врач детской стоматологической поликлиники (отделения, кабинета); медицинский персонал лабораторий (отделов, отделений), предусмотренный для постоянной работы по постановке реакции иммобилизации бледных трепонем; медицинский персонал, предусмотренный для работы на аппаратах ультразвукового исследования; медицинский дезинфектор; фасовщицы и санитарки-мойщицы аптечных учреждений; приемщик золота; медицинский персонал приемных отделений стационаров лечебно-профилактических учреждений; персонал централизованных стерилизационных
3.12.	Работники, работающие с дезинфекционными, дезинсекционными и дератизационными средствами
<b>4. Учреждения, их структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера в размере 20 процентов минимального оклада</b>	
4.1.	Работники, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных граждан
<b>5. Учреждения, их структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера в размере 25 процентов минимального оклада</b>	
5.1.	Психиатрические (психоневрологические) и наркологические учреждения; работники (кроме медицинского персонала) психиатрических больниц (стационаров) специализированного типа с интенсивным наблюдением
5.2.	Отделения, палаты, кабинеты для лечения психически больных и лиц, страдающих хроническим алкоголизмом и наркоманией; наркологические отделения палаты, кабинеты; специализированные приемные отделения, лечебно-профилактических учреждений, предназначенные для оказания медицинской помощи, получившим травму в результате острого алкогольного отравления или острого алкогольного психоза
5.3.	Патолого-анатомические бюро (отделения, подразделения);

	<b>отделения заготовки (консервации) трупных тканей, органов и крови</b>
5.4.	Отделения (палаты) для: ожоговых больных; больных с острыми отравлениями; неврологические для больных с нарушением мозгового кровообращения; недоношенных детей; лечения больных с хирургическими гнойными заболеваниями и осложнением всех профилей
5.5.	Противотуберкулезные диспансеры, санатории и отделения (больниц, диспансеров и клиник) для лечения легочных больных
5.6.	Работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи или занимающие должности работа, в которых связана с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза
5.7.	Водители грузовых и легковых автомобилей, автобусов первого класса
<b>6. Учреждения, их структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера в размере 50 % минимального оклада</b>	
6.1.	Врачи и средний медицинский персонал участковой службы противотуберкулезных и кожно-венерологических учреждений (подразделений) медицинский персонал психиатрических больниц (стационаров) специализированного типа с интенсивным наблюдением

**Примечание 1:**

1.1. Для работников учреждений, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, предусмотренными в пунктах 3 и 5, а также в подпунктах пункта 3 или подпунктах пункта 5 настоящего Перечня, выплата компенсационного характера устанавливается в размере 30 процентов минимального оклада.

1.2. В случаях, когда учреждения (их структурные подразделения, должности) перечислены в нескольких подпунктах пунктов 3, 5, 6-7 (за исключением подпунктов 3.19-3.21, 5.14, 6.4) данного Перечня выплаты компенсационного характера, установленные по каждому из оснований, не суммируются.

1.3. Работникам учреждений, осуществляющим руководство практикой студентов или интернов, соответствующая выплата компенсационного характера устанавливается в размере от 10 до 30 процентов минимального оклада.