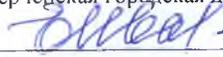
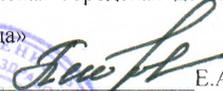


Представитель работников:
Председатель профсоюзного комитета
государственного бюджетного учреждения
здравоохранения Республики Крым
«Керченская городская детская больница»


Е.В.Ивашченко
« 23 » марта 2018

Представитель Работодателя:
Главный врач
государственного бюджетного учреждения
здравоохранения Республики Крым
«Керченская городская детская
больница»


Е.А.Петрова
« 23 » марта 2018



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«КЕРЧЕНСКАЯ ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ БОЛЬНИЦА»

Срок действия: 2018 – 2020 годы

Вступает в силу: 01.01.2018 года

г. Керчь

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации - Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Крым « Керченская городская детская больница» (сокращенное наименование ГБУЗ РК « Керченская ГДБ») на основе взаимных интересов Сторон (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

Настоящий договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора в обсужденных вопросах, составляющих содержание договора, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель - ГБУЗ РК « Керченская городская детская больница» в лице главного врача учреждения здравоохранения Петровой Елены Александровны, именуемый далее «Работодатель» и работники организации, интересы которых представляет первичная организация профессионального союза работников здравоохранения РФ ГБУЗ РК « Керченская городская детская больница» в лице Председателя Иващенко Елены Васильевны, именуемой далее «Профсоюзный комитет».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», иных нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, региональным Соглашением на 2018 - 2020 годы, и распространяется на всех работников организации, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Коллективный договор разработан и заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации, направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, продолжительности рабочего времени и отдыха, условий высвобождения работников, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и льгот; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением и другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации здравоохранения.

1.5. Положения настоящего коллективного договора, предусматривающие более благоприятные условия труда (в том числе оплаты труда, льготы и преимущества) по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективного договора.

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с 1 января 2018 года и действует в течение трех лет.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации структурных подразделений.

1.8. Общие обязанности сторон

1.8.1. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников ГБУЗ РК « Керченская ГДБ», защищая их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

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

1.8.2. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.8.3. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения к Соглашению оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения руководителя учреждения здравоохранения, организации Профсоюза (в лице председателя профсоюза или его заместителя) и работников учреждений здравоохранения (руководителей подразделений под подпись). Правом подписи любых согласительных документов со стороны профсоюзной организации обладает только председатель профкома или его заместитель.

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

1.8.5. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже двух раз в год.

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

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- обеспечить осуществление Федерального Закона «О персональных данных» ФЗ № 152 от 27.07.2006
- знакомить с коллективным договором и локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех сотрудников организации, а также вновь поступающих работников при приеме на работу;
- сотрудничать с профсоюзным комитетом; предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у сотрудников, посредством переговоров;
- при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

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

- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы, иных социально-экономических проблем;

- добиваться от работодателя приостановки или отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям;

- обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, правил внутреннего распорядка, условий настоящего коллективного договора;

- обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда;

- содействовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, занятости, охране труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей работниками;

- содействовать в организации своевременной оплате труда.

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

Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в ТО ГКУ «Центр занятости населения» в г. Керчь.

1.8.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

- соблюдать условия и положения настоящего договора;

- принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.8.10. Работодатель и работники, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой 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. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.3. Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя (ст. 56 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.5. Обязательные условия трудового договора регламентированы ст.57 ТК РФ.

2.6. В трудовом договоре работодатель имеет право предусматривать дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законода-

тельством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой, врачебной и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.57 ТК РФ);

2.7. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

2.8. Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами (ст. 59 ТК РФ).

2.9. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

– в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами (ст. 59 ТК РФ).

2.10. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.11. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.12. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (ст. 61 ТК РФ).

2.13. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенно-го трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

2.14. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования (ст. 61 ТК РФ).

Испытательный срок

2.15. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

2.16. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ч. 2 ст. 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу в ГБУЗ РК «Керченская ГДБ» не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня (ФЗ - №185 от 02.07.2013);
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

2.17. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.18. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.19. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.20. 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 суд (ст. 71 ТК РФ).

2.21. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия (ч. 2 ст. 71 ТК РФ).

2.22. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.23. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Оформление приема на работу.

2.24. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

2.25. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.26. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.27. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в ГБУЗ РК «Керченская ГДБ», должно предъявить следующие **документы** (ч. 1 ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.
- трудовую книжку. Исключением являются случаи поступления на работу впервые, оформления на условиях совместительства, утраты, повреждения трудовой книжки.
 - страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования. Исключением являются следующие случаи: первое поступление на работу (ч. 4 ст. 65 ТК РФ), утрата свидетельства (абз. 2 п. 5 ст. 7, абз. 6 п. 1, п. 3 ст. 9 Федерального закона от 01.04.1996 N 27-ФЗ).
 - документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
 - справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (в отдельных случаях)
 - документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, которая требует специальных знаний или специальной подготовки). К документам об образовании и о квалификации относятся, в частности, диплом о среднем профессиональном образовании, дипломы бакалавра, специалиста, магистра (п. п. 1 - 4 ч. 7 ст. 60 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ).

2.28. Оформление трудовой книжки и страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования работнику, принятому на работу впервые, является обязанностью работодателя (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

2.29. В некоторых случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ, лицо, поступающее на работу в ГБУЗ РК «Керченская ГДБ», должно представить **дополнительные документы** (ч. 2 ст. 65 ТК РФ):

- справка о характере и условиях труда по основному месту работы - для внешних совместителей при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 283 ТК РФ);

- разрешение на работу или патент - для временно пребывающих в РФ иностранных граждан либо лиц без гражданства, за исключением тех категорий иностранных граждан или лиц без гражданства, которые в соответствии с федеральными законами или международными договорами РФ вправе осуществлять трудовую деятельность на территории РФ без таких документов (абз. 3 ч. 1 ст. 327.3 ТК РФ, п. 4 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ);
- сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей - для граждан, претендующих на занятие должности заместителя руководителя, главного бухгалтера (ст. 8 Федеральный закон от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции»);
- российское национальное водительское удостоверение - для граждан, претендующих на занятие должности водителя автомобиля (п. п. 24, 25 Правил проведения экзаменов на право управления транспортными средствами и выдачи водительских удостоверений, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 24.10.2014 N 1097, Приказ МВД России от 13.05.2009 N 365);
- медицинское заключение о наличии (об отсутствии) у водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств) медицинских противопоказаний, медицинских показаний или медицинских ограничений к управлению транспортными средствами - для граждан, претендующих на занятие должности водителя автомобиля (п. 4 Приказа Минздрава России от 15.06.2015 N 344н «О проведении обязательного медицинского освидетельствования водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств»);
- личную медицинскую книжку - для граждан, претендующих на занятие должностей, условия работы на которых признаны вредными и (или) опасными условиями труда, должности в области общественного питания, должности медицинских работников в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (ст. 213 ТК РФ).

Медицинский осмотр при заключении трудового договора.

2.30. Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст. 69 ТК РФ).

2.31. При заключении трудового договора медицинскому осмотру подлежат:

1) лица, не достигшие возраста 18 лет (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ, п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1);

2) работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта (ч. 1 ст. 213 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н).;

3) работники медицинских организаций и детских учреждений (ч. 2 ст. 213 ТК РФ);

2.32. В случае отказа кандидата на должность от прохождения обязательного медицинского осмотра при заключении трудового договора, работодатель имеет право отказать соискателю в приеме на работу, так как из положений ст. 69 ТК РФ следует, что медицинский осмотр носит предварительный характер и проводится при заключении трудового договора.

2.33. В случае приема работника без обязательного предварительного медицинского осмотра, ответственность несет работодатель. Допуск работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра влечет административную ответственность (ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ).

2.34. Для прохождения предварительного медицинского осмотра лицу, поступающему на работу, выдается индивидуальное направление. В направлении указываются фамилия, имя, отчество лица, планируемое место работы, а также перечисляются вредные, опасные производственные факторы и работы. Направление выдается лицу, поступающему на работу, под роспись (п. 12 Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н).

2.35. Документом, подтверждающим прохождение предварительного медицинского осмотра лицом, поступающим на работу, является медицинское заключение по результатам предварительного медицинского осмотра (п. 12 Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н).

2.36. Данные о прохождении предварительного медицинского осмотра вносятся в личную медицинскую книжку (п. 5 ст. 34 Федерального закона № 52-ФЗ, п. 33 Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н).

2.37. Личные медицинские книжки гражданам выдаются центрами гигиены и эпидемиологии. Личная медицинская книжка должна иметь печать организации Роспотребнадзора, выдавшей медицинскую книжку, подпись владельца и храниться у работодателя.

2.38. Личная медицинская книжка может выдаваться работнику для прохождения периодического медицинского осмотра и внесения в нее записи о результатах прохождения медицинского осмотра.

2.39. При увольнении и переходе на другое место работы, личная медицинская книжка возвращается владельцу и предъявляется им по месту новой работы (п.3 Приказ Роспотребнадзора от 20.05.2005 N 402 «О личной медицинской книжке и санитарном паспорте»).

2.40. Расходы нахождение предварительного медицинского осмотра несет работодатель (абз. 12 ч. 2 ст. 212, ч. 8 ст. 213 ТК РФ).

2.41. Медицинское освидетельствование и получение медицинского заключения о наличии (об отсутствии) у водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств) медицинских противопоказаний, медицинских показаний или медицинских ограничений к управлению транспортными средствами проводится за счет средств водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств) (п. 5 Приказа Минздрава России от 15.06.2015 N 344н «О проведении обязательного медицинского освидетельствования водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств»).

Обязательные условия трудового договора

2.42. В трудовом договоре должны быть указаны (ч. 1 ст. 57 ТК РФ):

- фамилия, имя, отчество работника;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующим полномочием;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика работодателя;
- место и дата заключения договора.

2.43. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а если работник принят в филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение организации, расположенное в другой местности, - место работы с указанием данного подразделения и его местонахождения (абз. 2 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);
- трудовая функция, т.е. работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы (абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);
- дата начала работы, а при заключении срочного трудового договора также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения такого договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом (абз. 4 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Трудовой договор, срок действия которого не указан, считается заключенным на неопределенный срок (ч. 3 ст. 58 ТК РФ);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) (абз. 5 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя) (абз. 6 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (абз. 7 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);
- условия труда на рабочем месте (абз. 9 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). По результатам спецоценки в трудовой договор должны быть включены сведения о классе (подклассе) условий труда, гарантиях и компенсациях.
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы) (абз. 8 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);

- условие об обязательном социальном страховании работника (абз. 10 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (абз. 11 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);
- ✓ *Наряду с условиями, предусмотренными ч. 2 ст. 57 ТК РФ, обязательным для включения в трудовой договор с работником, являющимся временно пребывающим в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, является условие об указании оснований оказания такому работнику медицинской помощи в течение срока действия трудового договора, в том числе реквизитов договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме (ст.327.2 ТК РФ).*

2.44. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй статьи 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Дополнительные условия, которые могут включаться в трудовой договор

2.45. В трудовой договор могут быть внесены дополнительные условия, которые не ухудшают положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (абз. 1 ч. 4 ст. 57 ТК РФ), в частности:

- условие об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- условие об испытании;
- условие о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой, врачебной и иной);
- условие об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- условие об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2.46. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий настоящего коллективного договора, соглашений.

Аннулирование трудового договора

2.47. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с ч.2 или ч.3 то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. (ч. 4 ст. 61 ТК РФ).

2.48. Статья 61 ТК РФ не устанавливает процедуру аннулирования трудового договора, поэтому работодатель применяет следующий порядок оформления:

- 1) составляет акт об отсутствии работника на работе в день ее начала (ч. 4 ст. 61 ТК РФ не обязывает работодателя выяснять причины отсутствия работника).
- 2) издает приказ об аннулировании трудового договора и отмене приказа о приеме на работу (если он уже издан).
- 3) если работодатель внес в трудовую книжку работника запись о приеме на работу до принятия решения об аннулировании трудового договора, то в трудовую книжку вносится запись об аннулировании трудового договора либо запись о приеме на работу признается недействительной в соответствии с п. 1.2 Инструкции по заполнению трудовых книжек.

2.49. Если работник представит листок нетрудоспособности, который открыли в период со дня заключения договора до дня его аннулирования, работодатель выплачивает пособие по временной нетрудоспособности (ч. 4 ст. 61 ТК РФ).

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.50. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель – ГБУЗ РК «Керченская ГДБ» - юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (ст.20 ТК РФ).

2.51. Работодатель оформляет трудовые отношения на основе трудового договора с работником учреждения, разработанного в соответствии с Приложением №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012г. № 2190 – р.

2.52. Стороны трудовых отношений могут вносить изменения в трудовой договор в течение всего срока его действия.

2.53. Изменения в условия трудового договора вносятся путем заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося в дальнейшем неотъемлемой частью трудового договора (ст. 72 ТК РФ). Инициатором изменений может выступать как работник, так и работодатель.

Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя

2.54. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

2.55. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ч.2 ст. 74 ТК РФ).

2.56. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч.3 ст. 74 ТК РФ).

2.57. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ «отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора». (ч.4 ст. 74 ТК РФ)

2.58. В случае, когда причины, указанные в ч. 1 ст. 74 ТК РФ, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

2.59. Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ «сокращения численности или штата работников организации». При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

2.60. Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.61. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со ст. 74, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

Изменение условий трудового договора по инициативе работника

2.62. Работник, посчитавший, что в трудовой договор необходимо внести изменения, вправе обратиться к работодателю с заявлением, содержащим мотивы внесения изменений в трудовой договор, характер изменений и предполагаемые сроки их внесения.

2.63. Рассмотрев заявление работника, работодатель либо соглашается на внесение изменений в трудовой договор, либо отказывается работнику. Свое мнение работодатель может выразить письменно (в резолюции на заявлении работника либо отдельным письмом).

2.64. Согласие работодателя на предложение работника является правом, но не обязанностью. Давление на работодателя со стороны работника в этом вопросе недопустимо. При несогласии работодателя с предложением работника условия трудового договора остаются прежними.

2.65. Если работодатель согласился с предложением работника, стороны подписывают дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором фиксируют достигнутые договоренности. При необходимости работодатель издает соответствующий приказ, вносит записи в трудовую книжку и личную карточку работника (например, при переводе в другое структурное подразделение).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Рабочее время и время отдыха работников учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, а также Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1 к коллективному договору*) и графиками работы сменных работников, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе (ст. 91 ТК РФ), для медицинских работников сокращенную продолжительность рабочего дня и рабочей недели – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ)

Отдельными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения в сфере здравоохранения, установлена следующая продолжительность рабочего времени у следующих работников ГБУЗ РК «Керченская ГДБ»:

В режиме непрерывной рабочей недели – круглосуточно работают:

- инфекционное отделение
- педиатрическое отделение №1 (младший возраст)
- педиатрическое отделение №2 (старший возраст)
- приемное отделение

В режиме шестидневной рабочей недели работают:

Работа поликлиники	8-00 - 17-00
Заместитель главного врача по амбулаторно-поликлинической работе	8-00 - 17-00
Врачи, ведущие исключительно амбулаторный прием	Согласно графика
Клинико-диагностическая лаборатория	8-00 14-00
Регистратура	7-30- 17-00
Школьно-дошкольное отделение	8-00-14-30
Физиотерапевтическое отделение (кабинеты в стационарных отделениях)	с 8-00 до 14-30
Педиатрическое отделение (участковая сеть)	Приемы с 8-00-11-00 11-00-14-00 14-00-17-00 Обслуживание вызовов с 11-00 по скользящему графику
<i>Инфекционное отделение</i>	
Звездующий отделением, врач-инфекционист;	8-00-13-00
врач-инфекционист;	8-00-13-00
санитарка (4человека)	Начало и окончание рабочего дня согласно гра- фику отделения
медицинская сестра процедурной (2 человека)	
<i>Педиатрическое отделение №1</i> (младший возраст)	
Звездующий отделением, врач-педиатр;	8-00-14-30
врач-педиатр;	8-00-14-30
санитарка (4 человека)	Начало и окончание рабочего дня согласно гра- фику работы отделения
медицинская сестра процедурной (2 человека)	Начало и окончание рабочего дня согласно гра- фику 8-00 – 14-30
<i>Педиатрическое отделение №2</i> (старший возраст)	
Звездующий отделением, врач-педиатр;	8-00-14-30
врач-педиатр;	8-00-14-30
санитарка (4 человека)	Начало и окончание рабочего дня согласно гра- фику отделения
медицинская сестра процедурной (2 человека)	Начало и окончание рабочего дня согласно гра- фику отделения
<i>Дневной стационар</i>	
врач-педиатр;	8-00-14-30
медицинская сестра	8-00-14-30
санитарка	8-00-15-00

Хозяйственно-обслуживающий персонал
Водитель автомобиля

Начало и окончание рабочего дня согласно
графику работы

В режиме пятидневной рабочей недели работают:

40-часовая рабочая неделя

Режим работы с 8-00, окончание 17-00ч, перерыв с 12-00 до 13-00

Главный врач

Заместитель главного врача по хозяйственным вопросам

Режим работы с 8-00, окончание 16-30ч, перерыв с 12-00 до 12-30

Заместитель главного врача по медицинской части

Заместитель главного врача по клинико-экспортной работе

Заместитель главного врача по экономическим вопросам

Заместитель главного врача по мобилизационной работе и гражданской обороне

Главная медицинская сестра

Юрисконсульт

Инспектор по кадрам

Инженер

Специалист по охране труда

Бухгалтерия

Секретарь

Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин

40-часовая рабочая неделя

Режим работы с 8-00 до 17-00, перерыв с 12-00-13-00

Хозяйственно-обслуживающий персонал

Прачечная

39-часовая рабочая неделя

Режим работы с 8-00, окончание согласно таблице рабочего времени, отдых и прием пищи в рабочее время

Сестра - хозяйка (поликлиники и педиатрических отделений №1, № 2)

38.5 - часовая рабочая неделя

Режим работы с 8-00, окончание согласно таблице рабочего времени, отдых и прием пищи в рабочее время

Физиотерапевтическое отделение

(кабинеты поликлиники)

Медицинский статистик

Медицинская сестра аптеки

Медицинская сестра поликлиники прививочного кабинета (1 человек)

Режим работы с 7-30, окончание согласно таблице рабочего времени, отдых и прием пищи в рабочее время

Старшие медицинские сестры (поликлиника, дошкольно-школьное отделение, педиатрическое отделение (участковая сеть), педиатрическое отделение № 1 (младшего возраста), педиатрическое отделение № 2 (старшего возраста)).

36-часовая рабочая неделя

Режим работы с 7-30, окончание согласно таблицу рабочего времени, отдых и прием пищи в рабочее время

Старшая медицинская сестра инфекционного отделения

Режим работы с 8-00, окончание согласно таблицу рабочего времени, отдых и прием пищи в рабочее время

Медицинский дезинфектор

Сестра - хозяйка инфекционного отделения

Медицинская сестра по физиотерапии кабинета озокеритолечения

Санитарка кабинета озокеритолечения

3.3. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации (приказ Наркомздрава СССР от 12.12.1940 № 584 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников», постановление Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и специальности», постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» - Раздел 40. «Здравоохранение», письмо Министерства труда и социального развития РФ от 12.08.2003 г. № 861-7). Перечень сотрудников, имеющих право на сокращенную продолжительность рабочего времени (сокращенный рабочий день) прилагается (Приложение № 2 к коллективному договору – Перечень структурных подразделений и должностей с вредными условиями труда, работа которых дает право на сокращенную рабочую неделю).

3.4. Отдельные работники по распоряжению Работодателя могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени и имеют особый режим работы – ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (ст. 101 ТК РФ).

Особый режим работы в условиях ненормированного рабочего дня применяется к отдельным работникам, выполняющим особые трудовые функции (в частности, только к тем работникам административно-управленческого персонала, которые вызываются на работу до начала рабочего дня или задерживаются для выполнения своих трудовых обязанностей за пределами установленной нормы продолжительности рабочего времени эпизодически, а не на постоянной основе, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, которые распределяют свое рабочее время по своему усмотрению, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.) Своеобразие ненормированного режима работы заключается в возможности периодического отклонения от правил внутреннего трудового распорядка. Вместе с этим, на таких работников распространяются нормы о продолжительности ежедневной работы, о времени начала и окончания рабочего дня, перерывах

Перечень сотрудников ГБУЗ РК «Керченская ГДБ», имеющих ненормированный рабочий день прилагается (Приложение № 3 к коллективному договору - ПЕРЕЧЕНЬ должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, связанный с ненормированным рабочим днем с указанием количества календарных дней к отпуску).

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. Рабочее время иных работников, регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.7. Продолжительность ежедневной рабочей смены определяется графиком сменности каждого структурного подразделения ГБУЗ РК «Керченская ГДБ».

Графики сменности доводятся до сведения работников за 1 месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

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;
- г) лиц, утративших работоспособность на работе;
- д) молодежи, обучающейся без отрыва от работы.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст. 93 ТК РФ)

3.8.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца, а 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. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК).

3.8.4. Продолжительность смены по решению работодателя и согласию работника можно установить до 24 часов. Продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с графиком сменности, согласованном в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.8.5. 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. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

3.8.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час (ст. 95 ТК РФ). Для работников, работающих по сменам при суммированном учете рабочего времени месячная норма сокращается на час.

3.8.7. Привлечение работников к сверхурочной работе, осуществляется в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

3.8.8. Стороны договорились, что сверхурочные работы, то есть работы, производимые работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, смены, возможны лишь с письменного согласия работника, в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. Стороны признают сверхурочные работы неблагоприятными для человека и подлежащими компенсации в повышенном размере или (по заявлению работника) предоставлению дополнительного времени отдыха продолжительностью не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней и 120 часов в год.

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

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

3.8.10. Порядок работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ). Ночной признается работа с 22 до 6 часов. Работодатель обязуется не привлекать к работе в ночное время:

- беременных;
- работников, не достигших возраста 18-ти лет;

Работодатель может привлекать к работе в ночное время с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

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

Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 154 ТК РФ. Отраслевое соглашение по госбюджетным, госавтоновым и госказенными учреждениями, находящимися в ведении МЗ РК на 2016-2018 гг).

3.9. Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

3.9.1. Работники направляются в командировку на основании письменного распоряжения работодателя, в котором указывается срок командировки.

3.9.2. Днем выезда в командировку считается дата отправления транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки - дата прибытия транспортного средства в место постоянной работы.

3.9.3. Фактический срок пребывания работника в командировке определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращении из командировки.

В случае проезда работником к месту командирования и обратно к месту работы на служебном транспорте, находящемся в собственности работодателя, фактический срок пребывания в месте командирования подтверждается документами, подтверждающими маршрут следования транспорта (путевой лист, маршрутный лист).

3.9.4. Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в учреждении.

3.9.5. Работнику возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные в размере 100руб. Постановление правительства РФ от 02.10.2002г № 729) при предоставлении соответствующих подтверждающих документов (билеты, счет). При командировках в местность, откуда работник исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в команди-

данные работы имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопроса о реализации, предусмотренного ст. 37 Конституции РФ, права работника на отдых договорились о том, что:

4.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем считается суббота (при 5-ти дневной рабочей неделе). Оба выходных дня предоставляются подряд. Междусменный отдых должен быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей от-
дыху смене.

4.2. Предоставление дополнительных оплачиваемых четырех выходных дней могут быть предоставлены одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по письменному заявлению (ст. 262 ТК РФ).

4.3. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, время отдыха, окончание или общая продолжительность дня (смены) определяется по соглашению сторон (ст.102 ТК РФ)

4.4. На работах, где по условиям производства предоставить перерыв для питания невозможно – обеденный перерыв предоставляется в течение рабочего времени. К таким работам относятся:

- сменная работа;
- работа всего медицинского персонала

Остальным работникам ГБУЗ РК «Керченская ГДБ» продолжительность обеденного перерыва устанавливается 30 минут, который в рабочее время не включается и по этой причине удлиняет рабочий день на 30 минут (при 5-ти дневной рабочей неделе).

4.5. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, которые не включаются в общую продолжительность рабочего времени, а также технологические перерывы, не удлиняющие рабочее время (их продолжительность включается в рабочее время), определяются в соответствии с требованиями ст. 108 ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

4.6. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

4.7. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включают-

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

4.8. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 настоящего Кодекса;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

4.9. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года, в соответствии с графиками предоставления отпусков. Отдельным категориям

работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.10. 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).

4.11. 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.

4.12. 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. (ст. 125 ТК РФ)

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении). (ст. 126 ТК РФ)

4.14. В соответствии с законодательством (ст. 117 ТК РФ) работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с учетом установленного класса (подкласса) условий труда по СОУТ (Приложение №4)

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям и персоналу должностей работников ГБУЗ РК «Керченская ГДБ»:

➤ работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с Приложением № 3 к коллективному договору – «Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, связанных с ненормированным рабочим днем»;

➤ работникам, за особый характер работы, проработавшим непрерывно в течение трех лет в должности: врача-педиатра участкового, медицинской сестры участковой - три календарных дня. (Приложение №5)

➤ работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ) в соответствии с Приложением № 6 - «Положение о выплатах компенсационного характера», и Приложению № 4 к коллективному договору «Перечень структурных подразделений и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, с учетом установленного класса (подкласса) условий труда по СОУТ, работа которых дает право на сокращенную продолжительность рабочей недели и дополнительный оплачиваемый отпуск

4.15. 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. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ). Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск исчисляется отдельно и суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (28 календарных дней), а в суммарном выражении они составляют общую продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска.

Дополнительный отпуск может суммироваться с основным удлиненным отпуском, который предусмотрен для следующих категорий:

➤ для работников в возрасте до 18 лет удлиненный отпуск составляет – 31 календарный день, согласно ст. 267 ТК РФ;

➤ для работающих инвалидов, в соответствии со ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» удлиненный отпуск составляет - 30 календарных дней;

4.16. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней

4.17. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. (ст.121 ТК РФ)

В счет времени проработанного в профессиях и должностях с вредными условиями труда учитываются только те дни, в которые сотрудник был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данной категории.

Если медицинский работник имеет право на получение дополнительного отпуска в связи с вредными условиями труда по нескольким основаниям, отпуск предоставляется по одному из этих оснований.

Дополнительный отпуск работнику, занятому на работах с вредными и опасными условиями труда, не может быть заменен денежной компенсацией, за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 126 ТК РФ).

4.18. 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.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, 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 непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.19. Работодатель обязуется:

4.19.1. 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.

Работодатель **обязан** на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов

указанно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней, категориям работников, указанных в ст. 263 ТК РФ:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.19.2 По соглашению между работодателем и работником дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам ГБУЗ РК «Керченская ГДБ» на основании п.1.6 части второй ст. 128 ТК РФ по письменному заявлению в следующих случаях:

- родителям, чьи дети идут в 1 класс - 1 календарный день в первый день учебного года;
- родителям, чьи дети являются выпускниками образовательных учреждений – 1 календарный день в последний день учебного года;
- работнику, в день его юбилея (50,55,60,65) – 1 календарный день;
- работникам, имеющим стаж работы более 10 лет работы в одном учреждении – 2 календарных дня;
- работникам, имеющим стаж работы более 15 лет работы в одном учреждении – 3 календарных дня;
- за здоровый образ жизни (в течение рабочего года работник не болел) – 2 календарных дня;
- в связи с проходами сына для прохождения военной службы по призыву – 1 календарный день

4.19.3. Отпуск по беременности и родам регулировать согласно ст. 255 ТК РФ. Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществлять в соответствии со ст. 256 ТК РФ. Отпуска работникам, усыновившим ребенка предоставлять в соответствии со ст. 257 ТК РФ.

4.20. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

4.20.5. 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

Стороны прошли к соглашению о том, что:

5.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.2. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129 ТК РФ).

5.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации - в рублях (ст. 131 ТК РФ).

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается любая дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

5.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором и коллективным договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135 ТК РФ)

5.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается работнику ГБУЗ РК «Керченская ГДБ» не реже чем каждые полмесяца, а именно: **10 и 25 числа** каждого текущего месяца путем перечисления на банковские карты и выдается через территориальную сеть банка, заключившего договор с учреждением на открытие и обслуживание счетов, карт работников. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.6. Система оплаты труда работников ГБУЗ РК «Керченская ГДБ» устанавливается Положением об оплате труда работников ГБУЗ РК «Керченская ГДБ» в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

5.7. Размер аванса не может составлять более 50% от должностного оклада работников.

5.8. Учитывается квалификационная категория специалистов, ученая степень и почетное звание. Выплаты устанавливаются к должностному окладу, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплатах.

5.9. Система выплат компенсационного характера определяется Положением о выплатах компенсационного характера (Приложение № 6) к Положению об оплате труда работников ГБУЗ РК «Керченская ГДБ».

5.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу в размерах не ниже установленных законодательством Российской Федерации и Республики Крым.

5.11. Система выплат стимулирующего характера определяется Положением о материальном стимулировании работников (*Приложение № 7*) к Положению об оплате труда работников ГБУЗ РК «Керченская ГДБ».

5.12. Для привлечения молодых специалистов в возрасте до 30 лет Работодатель может устанавливать персональные доплаты к должностному окладу на год исходя из финансового положения организации по приказу руководителя.

Работодатель обязуется:

5.13. Обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников не ниже МРОТ.

5.14. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться в следующих случаях:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность,
- а также в других случаях; для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;
- а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск;
- за неотработанные дни отпуска.

Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п.8 части 1 статьи 77 ТК РФ (отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом порядке, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы) или пунктами 1, 2 или 4 части 1 ст. 81 ТК РФ (ликвидации организации, сокращения численности или штата работников), п.1, п.2а,б, п. 7 статьи 83 ТК РФ (призыв работника на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу по решению государственной инспекции труда или суда; признание работника полностью недееспособным к трудовой деятельности, смерти работника, наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений).

5.15. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом (ст. 137 ТК РФ).

5.16. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы. Вышеуказанные ограничения удержаний из заработной платы работника не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание (ст. 138 ТК РФ).

5.17. Профсоюзный комитет обязуется:

5.17.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов, изданных на уровне Правительства Республики Крым, коллективного договора в части оплаты труда работников.

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

5.17.3. 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.

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

5.17.5. 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

Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников основными направлениями политики в области охраны труда.

Работодатель:

6.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасность жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные мероприятия.

6.2. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Работодатель 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.

6.3. Обязуется закладывать в смету расходов на текущий год финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда в размере 0,2 процента фонда заработной платы, утвержденной сметой расходов на текущий год.

6.4. Создает и организует работу по обеспечению в ГБУЗ РК «Керченская ГДБ» охраны труда в соответствии с Рекомендациями по организации работы службы охраны труда в организации. Приложение к Постановлению Минтруда РФ от 08.02.2000 г. № 14.

6.5. 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 12.01.1996г. № 10-ФЗ, Закона Республики Крым от 29.12.2014 №64-ЗРК/2014 «О профессиональных союзах».

6.6. В целях активизации общественного контроля за состоянием охраны труда совместно с Профсоюзным комитетом проводит смотры-конкурсы на звание «Лучшая организация по охране труда».

6.7. 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.

6.8. Совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает «План мероприятий по совершенствованию охраны труда и предупреждению несчастных случаев на производстве» (Приложение № 8) к коллективному договору, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий. Внесений изменений и дополнений в план мероприятий производится

по взаимному согласию сторон. Внесение изменений и дополнений в план мероприятий производится по взаимному согласию сторон. Контроль за выполнением плана мероприятий осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями. При осуществлении контроля стороны обязуются предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

6.9. Обеспечивает организацию проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) согласно Федеральному закону от 28.12.2013г № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» Подтверждает право на льготное пенсионное обеспечение работников по спискам №1 и №2 (Приложение № 13).

В соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а так же повышенная оплата труда) порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего Федерального закона (01.01.2014г) при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер (ст. 15 ФЗ от 28.12.2013г № 421-ФЗ).

6.10. Обеспечивает за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников, 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, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (ст. 213 ТК РФ). (Приложение № 9).

6.11. 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.

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

6.13. За счет средств ГБУЗ РК «Керченская ГДБ» обеспечивает своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 10 «Перечень должностей (профессий), которым предоставляется право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»),

Приложение № 10а («Перечень должностей (профессий) и нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей»)

обладающих, смазывающих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Приложение № 11 – «Перечень работ и профессий, дающий право на бесплатное получение мыла, смывающих и обеззараживающих средств»). Контролирует правильное использование сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, обеспечивает их хранение, своевременную стирку, сушку, ремонт и замену.

6.14. Обеспечивает бесплатное получение молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (Приложение № 12 «Перечень должностей (профессий), имеющих право на бесплатное получение молока, занятых на работах с вредными условиями труда»).

6.15. 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 территориальную

профессиональную организацию, обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в соответствующие профессиональные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

6.16. Организует 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 профессионального контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

6.18. На паритетных началах совместно с Профсоюзным комитетом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами, изменением условий труда и установлением размера выплат за тяжелые и вредные условия труда и иных вопросов, связанных с охраной труда работников.

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

6.20. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.21. Режим сокращенного рабочего дня в случае отклонения температуры воздуха на рабочих местах от допустимых норм, на основании стандартов безопасности труда ГОСТ 12.1005-88 «Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны» СанПин 2.2.4.54896 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»

6.22. Работники имеют право:

- на рабочее место, защищенное от воздействия вредных или опасных факторов;
- на возмещение вреда здоровью, причиненного профессиональным заболеванием или трудовым увечьем;
- на получение достоверной информации о состоянии условий и охраны труда;
- на отказ от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья до устранения этой опасности.

6.23. За работниками сохраняется рабочее место (должность) и средняя заработная плата за время приостановки работы вследствие нарушения законодательства по охране труда.

6.24. Стороны, исходя из того, что профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах, проводимых в учреждении, на соответствие новой техники и технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работников. Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзным комитетом, представляется им государственной экспертизе и работодателю со своим мотивированным заключением. Для этого он вправе привлекать специализированные организации или соответствующих специалистов.

6.25. Для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель (или уполномоченное им лицо) обязаны проводить инструктаж по охране труда.

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

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

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 работников работодатель рассматривает предварительно при участии Профсоюзного комитета учреждения (ст. 82 ТК РФ).

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 согласно ст.179 ТК:

- лица предпенсионные (за два года до пенсии);
- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных организаций Профсоюза и их структурных подразделений, не освобожденные от основной работы.

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

7.6. Работодатель обязуется:.

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

7.6.2. 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, рассматривающей вопросы высвобождения;

- заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, а в случаях массового высвобождения работников – за три месяца, предоставлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности или штата, плана-графика высвобождения с разбивкой по месяцам, список сокращаемых по должностям, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства (ст. 180 ТК РФ). О возможном массовом сокращении работников работодатель информирует также государственную службу занятости не менее чем за три месяца. Предупредить персонально работника он должен о предстоящем сокращении не менее чем за два месяца.

7.6.3. Производить сокращение численности или штата работников, по возможности, в первую очередь, за счет ликвидации вакансий.

7.6.4. 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.

7.6.5. Не менее чем за три месяца письменно сообщать Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях увольняемых, 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.

7.6.6. 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. ←

7.6.7. Принимать следующие меры по содействию занятости:

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

б) 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. 74 ТК РФ);

в) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п.3 ч.1 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).

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

7.6.8. Предоставлять высвобождающимся работникам по сокращению численности или штата льготы и компенсации с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 180 ТК РФ.

Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч.3 статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-х месячного срока, требуемого по закону для письменного предупреждения конкретного работника о его предстоящем увольнении, выплатив ему (работнику) дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

7.6.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия) В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

7.6.10. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы п.8 часть1 статья 77 ТК РФ;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п.1 части 1 статьи 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт2 часть1 статья 83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 часть1 статья 77ТК РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 часть1 статья 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 часть1 статья 77 ТК РФ).

Трудовым договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий (ст. 318 ТК РФ);

7.6.11. Порядок выплаты выходного пособия и сохранения заработной платы на период трудоустройства определяется в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

7.7. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**Работодатель обязуется:**

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

8.2. Осуществлять страхование работников учреждения здравоохранения от несчастных случаев на производстве, в том числе врачей, осуществляющих выезды автотранспортом.

8.3. Своевременно перечислять в региональное отделение Фонда социального страхования – страховые взносы от несчастных случаев в размере, определенном законодательством.

8.4. Своевременно подавать достоверные сведения в Пенсионный фонд по персонифицированному учету работников (в т.ч. сведения о стаже и заработной плате работающих) и сведения о налогах на доходы физических лиц (НДФЛ) в налоговую инспекцию.

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

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

8.7. Производить премиальные выплаты при наличии экономии фонда оплаты труда

8.7.1. Работодатель обязуется производить единовременное премирование (в связи с юбилейными датами, прекращением трудовой деятельности по причине выхода на пенсию) осуществляется по представлению руководителя структурного подразделения (при этом юбилейными датами считаются 50-летие, 55-летие, 60-летие). ✓

Премия в связи с прекращением трудовой деятельности по причине выхода на пенсию выплачивается работникам при наступлении пенсионного возраста и при наличии трудового стажа работы в ГБУЗ РК «Керченская» не менее 3-х лет. ✓

Единовременная премия в связи с наступлением юбилейной даты и прекращением трудовой деятельности по причине выхода на пенсию выплачивается работнику по одному из этих оснований. Премии по каждому из этих оснований не суммируются. ✓

Производить выплаты материальной помощи родственникам в связи со смертью сотрудника. ✓

8.7.2. Работодатель обязуется соблюдать конфиденциальность персональных данных своих сотрудников, то есть информации, необходимой работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающейся конкретного работника. При этом, работодатель исходит из того, что конфиденциальность персональных данных сотрудников ГБУЗ РК «Керченская ГДБ» охраняется законом и вытекает из ч.1 ст. 23 Конституции РФ, установившей, что каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную тайну, защиту своей чести и доброго имени, а согласно ст. 24 Конституции РФ сбор, хранение, использование информации о частной жизни гражданина без его согласия не допускается. Работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

8.7.3. Обработка персональных данных работника ГБУЗ РК «Керченская ГДБ» (получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных) Работодателем производится с соблюдением требований Конституции РФ, Федерального закона от 07.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», Главы 14 Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов, защищающих права граждан от произвольного обращения операторов с персональными данными работника.

8.7.4. Все персональные данные работника следует получать у него самого. Иной порядок получения персональных данных у третьей стороны возможен только с согласия самого работника и работник должен быть уведомлен Работодателем о предполагаемых источниках и способах получения его персональных данных и последствий отказа работника дать письменное согласие на их получение.

8.7.5. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни, о его членстве в общественных объединениях и его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных законом.

8.7.6. Работодатель, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

8.7.7. Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований Трудового кодекса РФ и иных федеральных законов.

8.7.8. Работодатель не должен сообщать персональные данные работника третьей стороне, в том числе в коммерческих целях, без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях прямо предусмотренных законом.

8.7.9. Работодатель не должен запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции.

8.7.10. Лица, уполномоченные Работодателем на получение персональных данных работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). При этом, указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных трудовых функций и полномочий, предусмотренных конкретным нормативным правовым актом. Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном Трудовым законодательством и иными федеральными законами.

8.7.11. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у Работодателя работники ГБУЗ РК «Керченская ГДБ» имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и свободный бесплатный доступ к ним, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;
- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований закона;
- дополнять персональные данные оценочного характера своим заявлением, выражающую его собственную точку зрения;
- обжаловать в суд любые неправомерные действия (бездействие) работодателя при обработке и защите его персональных данных.

8.7.12. Лица, виновные со стороны Работодателя в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

8.7.13. По письменному заявлению работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копия приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Профсоюзный комитет обязуется:

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

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

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

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

9.3. Создать Совет молодых специалистов.

9.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

9.5. Создать «Школу молодого специалиста» в организации.

9.6. Организовать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

9.7. Работодатель обязуется:

9.7.1. Осуществлять поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

9.7.2. Предоставлять возможность молодым работникам для обучения в учебных заведениях высшего и среднего профессионального образования и предоставлять им льготы в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.7.3. При направлении Работодателем своего работника (молодого специалиста) на обучение в высшее или среднее профессиональное учебное заведение, интернатуру для овладения необходимой специальностью с учетом профиля деятельности ГБУЗ РК «Керченская ГДБ» (далее - ученик) работодатель обязуется: создавать работникам (ученикам), проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставлять гарантии, установленные Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, специальными соглашениями, коллективным договором и трудовым договором.

9.7.4. На учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда.

9.7.5. Молодой специалист по окончании учебного заведения обязуется проработать в ГБУЗ РК «Керченская ГДБ» не менее 3 лет.

9.7.6. В случае, если ученик (молодой специалист) по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства перед ГБУЗ РК «Керченская ГДБ», направившим молодого специалиста на учебу, в том числе не приступает к работе, он по требованию Работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством (ст. 207 ТК РФ).

9.7.7. Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

9.8. Профсоюзный комитет обязуется:

9.8.1. Создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи;

9.8.2. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

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

9.8.4. Не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения поступающих на работу по специальности.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗ- НОГО ОРГАНА

10. Работодатель обязуется:

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

10.2. Предоставлять Профсоюзному комитету в письменной форме в установленном законодательством порядке безвозмездную, достоверную и полную информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, в том числе информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст.17 Закона о Профсоюзах):

- экономического положения организации;
- 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;
- о состоянии условий охраны труда;
- о несчастных случаях и профессиональных заболеваниях на производстве;
- о ходе выполнения коллективного договора.

Работодатель обязуется предоставлять такую информацию в согласованные сторонами сроки (ст. 53 ТК РФ). По просьбе Профкома такая информация должна предоставляться в письменной форме.

10.3. Учитывать мнение Профсоюзного комитета при решении следующих вопросов:

- при переводе работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии со ст. 81 ТК РФ;
- при привлечении работников к сверхурочным работам (кроме случаев предусмотренных ст. 99 ТК РФ);
- о перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- при составлении графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- при разделе рабочего дня на части, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);
- при привлечении к работе в праздничные дни в случаях, не предусмотренных (ст. 113 ТК РФ);
- о порядке и условиях предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков (ст. 116 ТК РФ);
- при утверждении графиков отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- при введении системы оплаты труда и стимулирования труда, в том числе, повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ);
- при утверждении формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- при установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144 ТК РФ);
- при установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- об оплате труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- о введении и применении системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- при принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- при утверждении внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- при определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников, перечне необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- при утверждении правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

10.4. 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, ст. 19 Закона о Профсоюзах).

10.5. Не препятствовать Профсоюзному комитету в проведении работ по выявлению социально-трудовых интересов работников, проводить для этого социальные опросы, анкетирование, собирать вне рабочего времени совещания, встречи, собрания различных групп работников. Работодатель способствует проведению этой работы и по просьбе Профсоюзного комитета принимает участие в работе собраний, в том числе обеспечивает Профсоюзному комитету возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения и выделяет для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

10.6. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных трудовым договором, а также с изменениями условий труда работников у администрации организации, в комиссии по трудовым спорам.

10.7. Принимать локальные нормативные акты организации по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

10.9. Освобождать от работы членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, для участия в фестивалях художественной самодеятельности и спортивно-оздоровительных мероприятиях, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

10.10. 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, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

10.11. Руководителям профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, за дополнительную работу к трудовым обязанностям в коллективе предоставляются дополнительные отпуски с оплатой из расчета средней заработной платы:

- председателю профсоюзного комитета – 3 рабочих дня;

- членам профкома - 1 календарный день.

Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденных от производственной работы, предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы за счет «Работодателя» для выполнения общественных обязанностей:

- председателю профкома 6 часов в неделю;

- членам профкома и профгруппоргам 3 часа в неделю.

Работникам, избранным в Профсоюзный комитет предоставляются гарантии, в соответствии со ст. 171, 376 ТК РФ. Производить оплату труда не освобожденному руководителю первичной профсоюзной организации за счет организации в размере 50% от должностного оклада (ст. 377 ТК РФ).

10.12. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1 процента от заработной платы работников. Указанные денежные средства перечисляются работодателем в соответствии с коллективным договором, соглашениями на банковский счет профсоюза, открытый по решению постоянно действующего руководящего выборного коллегиального органа профсоюза, осуществляющего права юридического лица на основании ст. 28 ФЗ от 12.01.1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", статей 21 и 32 ФЗ от 19.05.1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях" и Устава Профсоюза.

10.13. Профсоюзный комитет пользуется правом на проведение экспертиз (проверок) условий труда и обеспечения безопасности работников учреждения, принимать участие в расследова-

или несчастных случаев на производстве, в работе аттестационной и тарификационной комиссий, а также в комиссии по охране труда, по испытанию и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства.

10.15. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:

10.15.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс), 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). Предоставляет возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.15.2. Осуществляет подписку за счет организации необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому Профсоюзным комитетом.

10.15.3. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзного комитета юридическую базу данных «Консультант плюс» и оплачивает обновление его содержания.

10.15.4. При наличии в собственности или на правах аренды Работодатель предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзному комитету здания, сооружения, помещения или другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Закона о Профсоюзах).

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

10.15.6. Стороны договорились о том, что Профсоюзный комитет, коллектив работников имеет право ходатайствовать о поощрении сотрудников за труд: о награждении государственными наградами, почетными грамотами, присвоении званий и награждении нагрудными знаками, значками, дипломами, благодарностями.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

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

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

11.2. 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.

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

11.4. Настоящий коллективный договор подписан в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор с Приложениями принят на конференции (собрании) работников.

Представитель работников:
Председатель профсоюзного
комитета ГБУЗ РК «Керченская ГДБ»



Е.В.Иващенко

МП

Представитель Работодателя:

Главный врач
ГБУЗ РК «Керченская ГДБ»




Е.А. Петрова



Утверждаю:
Главный врач
Е.А.Петрова

Правила

внутреннего трудового распорядка

Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым
" Керченская городская детская больница " (далее ГБУЗ РК «Керченская ГДБ»)

I. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка организации – это локальный нормативный акт организации, принимаемый работодателем, содержащий нормы трудового права, регламентирующий в соответствии с трудовым Кодексом РФ и иными Федеральными Законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации (ст. ст. 8, 189 ТК РФ).

1.2. Целью правил внутреннего трудового распорядка (далее ПВТР) являются соблюдение государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работника и работодателя.

1.3. Основными задачами ПВТР являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнёрству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профсоюза в установлении условий труда и применения трудового законодательства в предусмотренных законом случаях:
- материальной ответственности работодателя и работников в сфере труда;
- надзору и контролю (в том числе профсоюзного контроля) за соблюдением трудового законодательства, включая законодательство об охране труда;
- разрешению трудовых споров (ст. 1 ТК РФ).

1.4. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений, закреплённые в ТК РФ:

- Свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- Запрещение принудительного труда и дискриминация в сфере труда;
- Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплат справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него

самого и его семьи, и не ниже установленным федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- Обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учётом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- Обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
- Обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных Законом формах;
- Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений;
- Социальное партнёрство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений;
- Обязательность возмещения вреда, причинённого работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- Установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
- Обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;
- Обеспечение прав на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными Федеральными законами.
- Обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключённого договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- Обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- Обеспечение права на обязательное социальное страхование работников (ст. 2 ТК РФ).

1.5. Трудовым Кодексом РФ принудительный труд запрещён, т.е. выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной, или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с Трудовым Кодексом или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

- нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;
- возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Принудительный труд не включает в себя:

- работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;
- работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;
- работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров (Ст. 4 ТК РФ)

1.6. Правила внутреннего трудового распорядка, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому Кодексу РФ, иным федеральным законам, Указам Президента Российской Федерации, Постановлениям Правительства РФ, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам Республики Крым, актам органов местного самоуправления (ст. 5 ТК РФ).

1.7. В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений в организации осуществляется путём заключения, изменения, дополнения работниками и работодателем коллективного договора, соглашений, трудовых договоров.

Коллективный договор, соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством.

Если такие условия будут включены в коллективный договор, соглашения или трудовой договор, то они не могут применяться (Ст. 9 ТК РФ)

1.8. Граждане реализуют право на труд путём заключения трудового договора с работодателем.

Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст. 56 ТК РФ).

1.9. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка распространяются на всех работников организации и обязательны для исполнения всеми работниками, заключившими трудовые договоры с работодателем.

2. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора (ст. ст. 21, 22, 419 ТК РФ)

2.1. Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставле

еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

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

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

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

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

разрешение индивидуальных и коллективных споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Предупреждать и противодействовать коррупции в ГБУЗ РК «Керченская ГДБ»:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения;

- незамедлительно информировать главного врача о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать главного врача о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

- сообщить главному врачу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте

Медицинский работник и руководитель медицинской организации не имеют право:

- принимать от организаций, занимающихся разработкой, производством, реализацией лекарственных препаратов и медицинских изделий, подарки, денежные средства, в т.ч. на оплату развлечения и отдыха, а так же участвовать в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств, указанных компаний

- заключать с компанией, представителем компании соглашения о назначении или рекомендации пациентам лекарственных препаратов, медицинских изделий.

- получать от компании, представителя компании образцы лекарственных препаратов, медицинских изделий для вручения пациентам
- предоставлять при назначении курса лечения пациентам недостоверную или неполную информацию об используемых лекарственных препаратах и медицинских изделиях.
- выписывать лекарственные препараты, медицинские изделия на бланках, содержащих информацию рекламного характера, а так же на бланках, на которых заранее напечатано наименование лекарственного препарата, медицинского изделия (ст.74 ФЗ-323 «Об основах охраны здоровья граждан в РФ»)

2.2. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
 - вести коллективные переговоры и заключать коллективные переговоры;
 - поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
 - требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
 - привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
 - принимать локальные нормативные акты;
 - создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 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;
- обеспечивать работникам оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом, коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о 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;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. Ответственность сторон трудового договора

В соответствии со ст. 419 ТК РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленной федеральными законами.

3. Режим работы. Рабочее время. Время отдыха

3.1. Режим работы организации – ГБУЗ РК «Керченская ГДБ»

В режиме непрерывной рабочей недели – круглосуточно работают:

- инфекционное отделение
- педиатрическое отделение №1 (младший возраст)
- педиатрическое отделение №2 (старший возраст)
- приемное отделение

3.2. В режиме шестидневной рабочей недели работают:

Работа поликлиники:	8-00 - 17-00
Заместитель главного врача по амбулаторно-поликлинической работе	8-00 - 17-00
Врачи, ведущие исключительно амбулаторный прием	Согласно графика
Регистратура	7-30- 17-00
Школьно-дошкольное отделение	8-00-14-30
Физиотерапевтическое отделение (кабинеты в стационарных отделениях)	с 8-00 до 14-30
Педиатрическое отделение (участковая сеть)	Приемы с 8-00-11-00 11-00-14-00 14-00-17-00
	Обслуживание вызовов с 11-00 по скользящему графику
Инфекционное отделение	
Заведующий отделением, врач-инфекционист;	8-00-13-00
врач-инфекционист;	8-00-13-00
санитарка (4человека)	Начало и окончание рабочего дня согласно графика
медицинская сестра процедурной (2 человека)	фику отделения

Педиатрическое отделение №1**(младший возраст)**

Заведующий отделением, врач-педиатр;

8-00-14-30

врач-педиатр;

8-00-14-30

санитарка (4 человека)

Начало и окончание рабочего дня согласно графику работы отделения

медицинская сестра процедурной (2 человека)

Начало и окончание рабочего дня согласно графику 8-00 – 14-30

Педиатрическое отделение №2**(старший возраст)**

Заведующий отделением, врач-педиатр;

8-00-14-30

врач-педиатр;

8-00-14-30

санитарка (4 человека)

Начало и окончание рабочего дня согласно графику отделения

медицинская сестра процедурной (2 человека)

Начало и окончание рабочего дня согласно графику отделения

Дневной стационар

врач-педиатр;

8-00-14-30

медицинская сестра

8-00-14-30

санитарка

8-00-15-00

Хозяйственно-обслуживающий персонал

Водитель автомобиля

Начало и окончание рабочего дня согласно графику работы

3.3. В режиме пятидневной рабочей недели работают:**40-часовая рабочая неделя**

Режим работы с 8-00, окончание 17-00ч , перерыв с 12-00 до 13-00

Главный врач

Заместитель главного врача по хозяйственным вопросам

Режим работы с 8-00, окончание 16-30ч, перерыв с 12-00 до 12-30

Заместитель главного врача по медицинской части

Заместитель главного врача по клинико-экспортной работе

Заместитель главного врача по экономическим вопросам

Заместитель главного врача по мобилизационной работе и гражданской обороне

Главная медицинская сестра

Юрисконсульт

Инспектор по кадрам

Инженер

Специалист по охране труда

Бухгалтерия

Секретарь

Оператор электронно- вычислительных и вычислительных машин

40-часовая рабочая неделя**Режим работы с 8-00 до 17-00, перерыв с 12-00-13-00**

Хозяйственно-обслуживающий персонал

Прачечная

39-часовая рабочая неделя**Режим работы с 8-00, окончание согласно таблице рабочего времени, отдых и прием пищи в рабочее время**

Сестра - хозяйка (поликлиники и стационарных отделений)

38,5 -часовая рабочая неделя**Режим работы с 8-00, окончание согласно таблице рабочего времени, отдых и прием пищи в рабочее время**

Физиотерапевтическое отделение

(кабинеты поликлиники)

Медицинский статистик

Медицинская сестра аптеки

Медицинская сестра поликлиники прививочного кабинета (1 человек)

Режим работы с 7-30, окончание согласно таблице рабочего времени, отдых и прием пищи в рабочее время

Старшие медицинские сестры (Поликлиника, дошкольно-школьное отделение, педиатрическое отделение (участковая сеть), педиатрическое отделение № 1 (младшего возраста), педиатрическое отделение № 2 (старшего возраста).

36-часовая рабочая неделя**Режим работы с 7-30, окончание согласно таблице рабочего времени, отдых и прием пищи в рабочее время**

Старшая медицинская сестра инфекционного отделения

Режим работы с 8-00, окончание согласно таблице рабочего времени, отдых и прием пищи в рабочее время

Медицинский дезинфектор

Сестра - хозяйка инфекционного отделения

Медицинская сестра по физиотерапии кабинета озокеритолечения

Санитарка кабинета озокеритолечения

В соответствии со статьей 100 ТК РФ режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

3.4. Работа в режиме ненормированного рабочего дня, когда отдельные категории работников по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным актом организации.

В ЛПУ ненормированный рабочий день устанавливается следующим работникам в соответствии с *Приложением № 3*

3.5. Суммированный учёт рабочего времени

В ГБУЗ РК «Керченская ГДБ» ведется суммированный учёт рабочего времени в связи с возможностью соблюдения для работников установленной еженедельной продолжительности ра

бочего времени. График работы составляется в обязательном порядке и доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

Работникам, работающим по графикам сменности с выходными днями по скользящему графику в виду невозможности соблюдения установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени, вводится суммированный учёт рабочего времени.

Учётным периодом считается месяц. Продолжительность рабочего времени за учётный период не должна превышать нормального числа рабочих часов для данной категории работников. Часы работы, превышающие месячную норму рабочего времени, считать сверхурочными (ст. 99, ст. 104 ТК РФ).

3.6. Рабочее время

3.6.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом и иными нормативно правовыми актами относятся к рабочему времени. (ч. 1 ст. 91 ТК РФ)

В рабочее время не включается время на переодевание и подготовку рабочего места.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 ТК РФ).

3.6.2. Сокращённая продолжительность рабочего времени

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 групп 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю. (ст.92 ТК РФ)
- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 « О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»)

3.6.3. Порядок установления неполного рабочего времени

По соглашению работника и работодателя как при приёме на работу, так и в последствии может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. (ст. 93 ТК РФ)

3.7. Продолжительность ежедневной работы (смены) для отдельных категорий работников не может превышать:

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36 часовой рабочей неделе – 8 часов;

при 30 часовой рабочей неделе – 6 часов.

Коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены), для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда при соблюдении предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда (ст.94 ТК РФ)

3.8. Продолжительность работы накануне праздничных дней

Продолжительность рабочего дня или смены непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. (Ст. 95)

При переносе выходного дня на рабочий, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 N 588н).

3.9. Продолжительность работы накануне выходных дней

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов. (ч. 3 ст. 95 ТК РФ)

При пятидневной рабочей неделе продолжительность работы накануне выходных дней не сокращается.

3.10. Работа в ночное время

Ночное время считается с 22 часов до 6 часов. (ч. 1 ст. 96 ТК РФ). Продолжительность работы в ночное время не сокращается для работников, которым установлена сокращённая продолжительность рабочего времени.

3.10.1. Работники, которые не допускаются к работе в ночное время:

беременные женщины;

работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением некоторых лиц, в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Только с письменного согласия и при обязательном письменном ознакомлении с правом отказаться от такой работы могут привлекаться к работе в ночное время:

инвалиды;

женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет;

работники, имеющие детей-инвалидов;

работники, осуществляющие уход за больными и членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста, - если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. (ч. 5 ст. 96 ТК РФ)

3.11. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – может производиться по инициативе работодателя как сверхурочной работы или в условиях ненормированного рабочего дня. (ст. 97 ТК РФ)

3.12. Сверхурочная работа – это работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учётный период, при суммированном учете рабочего времени (ч.1 ст. 99 ТК РФ)

3.12.1. Случаи, в которых допускается привлечение работника к сверхурочным работам

Без согласия работника:

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

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (стихийные бедствия, эпидемии и т.д.)

С письменного согласия работника

1. при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2. при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников

3. для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. (ч. 2, 3 ст. 99 ТК РФ)

3.12.2. Работники, которых нельзя привлекать к сверхурочным работам

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. (ч. 4 ст. 99 ТК РФ)

3.12.3. Ограничение сверхурочных работ

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд или 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учёт сверхурочных работ, выполненных каждым работником. (ч. 5 ст. 99 ТК РФ)

3.13. Сменная работа. Графики сменности

Сменная работа – работа в две, три или четыре смены – вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования рабочего времени, улучшения качества и объёма медицинских услуг.

В ЛПУ установлена работа стационара по суточно. Пересмена установлена в 8 часов. Дежурство врачей производится по индивидуальным графикам в зависимости от специфики отделения или отделений.

Продолжительность рабочей смены до 24 часов устанавливается с согласия работника с учётом мнения профсоюзного комитета и закрепляется коллективным договором (ст. 94 ТК РФ).

Переход из одной смены в другую определяется графиками сменности. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников – профсоюзного комитета. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие. (ч. 3, 4 ст. 103 ТК РФ)

3.14. Командировки

Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определённый срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

3.14.1. Работники направляются в командировку на основании письменного распоряжения работодателя, в котором указывается срок командировки.

3.14.2. Днем выезда в командировку считается дата отправления транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки - дата прибытия транспортного средства в место постоянной работы.

3.14.3. Фактический срок пребывания работника в командировке определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращении из командировки.

В случае проезда работником к месту командирования и обратно к месту работы на служебном транспорте, находящемся в собственности работодателя, фактический срок пребывания в месте командирования подтверждается документами, подтверждающими маршрут следования транспорта (путевой лист, маршрутный лист).

3.14.4. Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в учреждении.

3.14.5. Работнику возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные в размере 100руб. Постановление правительства РФ от 02.10.2002г № 729) при предоставлении соответствующих подтверждающих документов (билеты, счет). При командировках в местность, откуда работник исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

3.15. Время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое работник может использовать по своему усмотрению. (ст. 106 ТК РФ)

Видами времени отдыха являются перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска. (ст. 107 ТК РФ)

3.16. Перерывы для отдыха и питания

Всем работникам ЛПУ, за исключением работающих по графикам сменности, предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут с 12 до 12³⁰, который в рабочее время не включается.

Работникам, работающим по графикам сменности, а также на работах где, по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, им разрешается принимать пищу и возможность отдыха в рабочее время, не покидая рабочее место, в специальных комнатах, оборудованных холодильником, электроплитой, столом, стульями.

3.17. Выходные дни

Всем работникам ЛПУ, работающим в режиме пятидневной рабочей недели, предоставляется два выходных дня в неделю: суббота и воскресенье; при шестидневной рабочей неделе – один выходной день – воскресенье.

Работникам, работающим по графикам сменности – выходные дни предоставляются поочередно каждой группе работников по скользящему графику.

Нерабочие праздничные дни

Нерабочими праздничными днями в РФ являются:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитников Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 18 марта – День воссоединения Крыма с Россией
- Пасха – согласно церковному календарю
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- День Святой Троицы- согласно церковному календарю
- 12 июня – День России;
- Ураза-Байрам –согласно календарю
- Курбан-Байрам –согласно календарю
- 4 ноября – День народного единства.

День воссоединения Крыма с Россией является нерабочим праздничным днем на территории Республики Крым.

При совпадении с выходным днем праздничного дня, указанного в части 2 настоящей статьи закона Республики Крым от 29 декабря 2014г № 55-ЗРК/2014 «О праздниках и памятных датах в Республике Крым» выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

В нерабочие праздничные дни работают все категории работников, которые связаны с обслуживанием, лечением и уходом за больными по графикам сменности.

Привлечение других работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только по приказу работодателя, с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. (ст. 112, 113 ТК РФ)

3.17.1. Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником (ч. 3 ст. 91 ТК РФ).

Уполномоченными лицами за учёт рабочего времени работников по структурным подразделениям являются лица, установленные приказом главного врача.

4. Отпуска

Работникам 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)

4.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) отнесены к вредным условиям труда 2.3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Перечень структурных подразделений и должностей с вредными условиями труда, с учетом установленного класса (подкласса) условий труда по СОУТ, работа которых дает право на сокращенную продолжительность рабочей недели и дополнительный оплачиваемый отпуск (приложение № 4).

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

4.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы устанавливается по решению Правительства РФ (ст. 118 ТК РФ):

За непрерывную работу свыше трёх лет в данной должности и в данном учреждении дополнительный трёхдневный отпуск предоставляется:

- врачам -педиатрам участковым, участковым медицинским сёстрам (пост. Правительства РФ от 30.12.1998г. №1588);

Ежегодные дополнительные трёхдневные отпуска за непрерывную работу в данной должности свыше трёх лет предоставляется работникам сверх основного оплачиваемого отпуска, и сверх дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда или ненормированный рабочий день.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ) Перечень должностей работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 дня за стаж работы (за непрерывную работу в этих должностях) (приложение № 5).

4.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём (ст. 119 ТК РФ)

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днём, не может быть менее 3 календарных дней и зависит от объёма работы степени напряжённости и труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днём, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе с дополнительным), а также с другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (основание - Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 г. №884 «Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём»).

Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, связанный с ненормированным рабочим днем. (приложение № 3).

4.4. 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 в данной организации. 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 ребёнка (детей) в возрасте до трёх 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 в данной организации. (ст. 122 ТК РФ)

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал 6-ти месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст.286 ТК РФ).

4.5 Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации. (ст. 123 ТК РФ)

Статья 267 ТК предусматривает также такое право работникам до 18 лет.

4.6. Пролонгация или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 124 ТК РФ)

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок 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 законами, локальными нормативными актами организации.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, 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 непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.7. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён 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. (ст. 125 ТК РФ)

4.8. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. (ст. 126 ТК РФ)

4.9. Реализация права на отпуск при увольнении работника

При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днём увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать своё заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашён в порядке перевода другой работник. (ст. 127 ТК РФ)

4.10. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней, категориям работников, указанных в ст. 263 ТК РФ:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

По соглашению между работодателем и работником дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам ГБУЗ РК «Керченская ГДБ» на основании п.п.б части второй ст. 128 ТК РФ по письменному заявлению в следующих случаях:

- родителям, чьи дети идут в 1 класс - 1 календарный день в первый день учебного года;
- родителям, чьи дети являются выпускниками образовательных учреждений – 1 календарный день в последний день учебного года;
- работнику, в день его рождения – 1 календарный день;
- работникам, имеющим стаж работы более 10 лет работы в одном учреждении - 2 календарных дня;
- работникам, имеющим стаж работы более 15 лет работы в одном учреждении - 3 календарных дня;
- за здоровый образ жизни (в течении рабочего года работник не болел) – 2 календарных дня;
- в связи с проходами сына для прохождения военной службы по призыву – 1 календарный день

5. Дисциплина труда

5.1. Общие положения

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами (ст. 189 ТК РФ)

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется настоящими правилами внутреннего трудового распорядка.

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

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам. (ст. 191 ТК РФ)

5.3. Дисциплинарные взыскания

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

На основании ст. 12 ФЗ от 23.02.2013г. №15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака», согласно приказа ГБУЗ РК «Керченская ГДБ» на территории, в зданиях, помещениях и рабочих местах учреждения запрещено курение.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами. (ст. 192 ТК РФ)

5.4. 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.

Непредоставление 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. 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. (ст 193 ТК РФ)

В случае нарушения работником запрета работодателя о курении на территории, в зданиях, помещениях и рабочих местах учреждения, к работнику может быть применено дисциплинарное взыскание (ст.23 ФЗ -15).

5.5. 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. (ст. 194 ТК РФ)

5.6. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения, их заместителей по требованию представительного органа работников – профсоюзного комитета

Руководитель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников – профсоюзного комитета о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения, их заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения профсоюзному комитету.

В случае, если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителям структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения. (ст. 195 ТК РФ)

Правила внутреннего трудового распорядка разработаны на основе ТК РФ и других нормативных правовых актов.

На основании п. 5, ч.1, ст. 81 ТК РФ, в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин, трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником.

6. Видеоконтроль

Работодателем на территории ГБУЗ РК «Керченская ГДБ», в служебных помещениях ведётся система видеоконтроля в целях обеспечения антитеррористической защищенности зданий

и сооружений, а также обеспечения выполнения требований по осуществлению контроля доступности и качества оказания первичной медико-санитарной помощи.

7. Защита персональных данных работников

7.1. Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

7.2. Обработка персональных данных – действия с персональными данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение) использование, распространение (в том числе передачу), обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных.

7.3. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и коллектив работников при обработке персональных данных договорились соблюдать следующие общие требования:

7.3.1. Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества, проведения внутренних служебных расследований с участием выборных органов первичной профсоюзной организации;

7.3.2. При определении объёма и содержания, обрабатываемых персональных данных работника, работодатель должен руководствоваться Конституцией, Трудовым кодексом и иными федеральными законами;

7.3.3. Все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлён об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

7.3.4. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьёй 24 Конституции РФ работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

7.3.5. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счёт его средств в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

7.3.6. Порядок обработки персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований трудового законодательства и иных федеральных законов.

7.3.7. Доступ к персональным данным работников имеют:

7.3.7.1. в соответствии с возложенными должностными обязанностями: - главный врач, главный бухгалтер, заместитель главного врача по гражданской обороне и мобилизационной работе, заместитель главного врача по экономическим вопросам, заместитель главного бухгалтера, сотрудники отдела кадров, сотрудники бухгалтерии, главная медицинская сестра, специалист по охране труда, юрисконсульт, программист, секретарь и оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, выборные органы первичной профсоюзной организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также для реализации прав и выполнения обязанностей, возложенных на выборные органы первичной профсоюзной организации настоящим коллективным договором.

7.3.7.2. для ведения учетной документации в подразделениях (ведение табеля, графика учета рабочего времени, распределение стимулирующих выплат): руководители (заведующие) подразделений, старшие медицинские сестры.

*Приложение № 2
к коллективному договору*

Перечень
структурных подразделений и должностей с вредными условиями труда,
работа которых дает право на сокращенную рабочую неделю

№ п/п	Наименование отделения и службы	Должность	Продолжительность сокращенной рабочей недели в часах	Основание
1	2	3	4	5
1	Рентгенкабинет	Врач-рентгенолог, Рентгенлаборант	30	Постановление правительства РФ от 14.02.2003г № 101. Результаты СОУТ
2	Поликлиника	Врач – детский эндокринолог	33	Постановление Правительства РФ от 14.02.2003г № 101.
		Врач - детский хирург	33	
		Врач - оториноларинголог	33	
		Врач- офтальмолог	33	
		Врач- невролог	33	
		Врач – детский кардиолог	33	
		Врач - травматолог ортопед	33	
3		Инвалиды I и II группы	35	Ст.92 ТК РФ
4	Поликлиника, кабинет инфекционных заболеваний	Врач-инфекционист Медицинская сестра	36	Постановление правительства РФ от 14.02.2003г № 101. Результаты СОУТ
5	Физиотерапевтическое отделение кабинет озокеритолечения	Медицинская сестра Санитарка	36	Постановление Правительства РФ от 14.02.2003г № 101. Результаты СОУТ
6	Клинико- диагностическая лаборатория	Заведующий лабораторией, биолог Лаборант, Биолог Санитарка	36	Ст.92 ТК РФ. Результаты СОУТ
7	Приемное отделение	Врач-педиатр. Медицинская сестра. Санитарка.	36	Результаты СОУТ
8	Детское инфекционное отделение	Заведующий отделением, врач-инфекционист; врач-инфекционист; Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Санитарка Сестра-хозяйка Медицинский дезинфектор	36	Постановление правительства РФ от 14.02.2003г № 101. Результаты СОУТ

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, связанный с ненормированным рабочим днем.

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Количество дней дополнительного отпуска
1.	Главный врач	7
2.	Заместитель главного врача по поликлинической работе	7
3.	Заместитель главного врача по медицинской части	7
4.	Заместитель главного врача по клиничко-экспертной работе	7
5.	Главная медицинская сестра	7
6.	Заместитель главного врача по хозяйственным вопросам	3
7.	Заместитель главного врача по гражданской обороне мобилизационной работе	3
8.	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	3
9.	Специалист по охране труда	3
10.	Инженер	3
11.	Инспектор по кадрам	3
12.	Юрисконсульт	3
13.	Главный бухгалтер	3
14.	Заместитель главного бухгалтера	3
15.	Экономист	3
16.	Бухгалтер	3
17.	Секретарь	3
18.	Водитель автомобиля	3
19.	Программист	3

Основание: Ст.119 Трудового кодекса Российской Федерации

Приложение № 4
к коллективному договору

Перечень
структурных подразделений и должностей с вредными условиями труда, с учетом
установленного класса (подкласса) условий труда по СОУТ, работа которых дает право на
сокращенную продолжительность рабочей недели и
дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Наименование отделения	Должность	Класс (подкласс) условий труда	Продолжительность основного отпуска	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)	Продолжительность рабочей недели в часах
1	2	3		4	5	6
1	Клинико-диагностическая лаборатория	Заведующий лабораторией, биолог	3.3	28	7	36
		Лаборант	3.3	28	7	36
		Биолог	3.3	28	7	36
		Санитарка	3.3	28	7	36
2	Поликлиника	Врач - детский эндокринолог	3.2	28	7	33
		Врач - детский хирург	3.2	28	7	33
		Врач - оториноларинголог	3.2	28	7	33
		Врач- офтальмолог	3.2	28	7	33
		Врач- невролог	3.2	28	7	33
		Врач – детский кардиолог	3.2	28	7	33
		Врач - травматолог ортопед	3.2	28	7	33
		Врач - инфекционист	3.3	28	7	36
		Врач функциональной диагностики	3.2	28	7	38,5
		Врач ультразвуковой диагностики	3.2	28	7	38,5
		Врач-педиатр кабинета неотложной медицинской помощи	3.2	28	7	38,5
		Фельдшер	3.2	28	7	38,5
		Старшая медицинская сестра	3.2	28	7	38,5

		Медицинские сестры поликлиники	3.2	28	7	38,5
		Сестра-хозяйка *	3.1	28		39
		Санитарка	3.2	28	7	39
		Медицинская сестра по выдаче листков нетрудоспособности	3.1	28	-	38,5
		Медицинский регистратор	3.2	28	7	38,5
3	Рентгенкабинет	Врач-рентгенолог	3.2	28	14	30
		Рентгенлаборант	3.2	28	14	30
		Санитарка	3.2	28	7	39
4	Физиотерапевти ческое отделение	Заведующей отделением, врач - физиотерапевт	3.2	28	7	38,5
		Медицинская сестра по физиотерапии электрокабинета,	3.2	28	7	38,5
		Медицинская сестра по физиотерапии кабинета озокеритолечения	3.2	28	7	36
		Санитарка кабинета озокеритолечения	3.2	28	7	36
		Инструктор по лечебной физкультуре, *	3.1	28	-	38,5
		Медицинская сестра(медбрат) по массажу	3.2	28	7	38,5
		Санитарка	3.2	28	7	39
5	Педиатрическое отделение (участковая сеть)	Заведующий отделением, врач-педиатр	3.2	28	7	38,5
		Врач-педиатр участковый	3.2	28	7	38,5
		Старшая медсестра	3.2	28	7	38,5
		Медицинская сестра участковая	3.2	28	7	38,5
		Санитарка	3.2	28	7	39
6	Дошкольно- школьное отделение	Заведующий отделением, врач-педиатр	3.2	28	7	38,5
		Врач-педиатр	3.2	28	7	38,5
		Старшая медицинская сестра	3.2	28	7	38,5
		Медицинская сестра	3.2	28	7	38,5
		Медицинская сестра подросткового кабинета	3.2	28	7	38,5

7	Приемное отделение	Врач- приёмного отделения,врач-педиатр	3.3	28	7	36
		Медицинская сестра приёмного отделения	3.3	28	7	36
		Санитарка	3.3	28	7	36
8	Общепольничны п персонал	Медицинский статистик*	3.1	28	-	38,5
		Медицинская сестра диетическа	3.1	28	-	38,5
		Медицинская сестра по выписке льготных рецептов *	3.1	28	-	38,5
		Медицинская сестра аптечного склада	3.1	28	-	38,5
9	Педиатрическое отделение № 1 (младший возраст)	Заведующий отделением, врач-педиатр	3.2	28	7	38,5
		Врач-педиатр	3.2	28	7	38,5
		Врач-невролог	3.2	28	7	38,5
		Старшая медицинская сестра		28	7	38,5
		Медицинская сестра палатная (постовая)	3.2	28	7	38,5
		Медицинская сестра процедурной	3.2	28	7	38,5
		Младшая медицинская сестра по уходу за больными	3.2	28	7	39
		Санитарка	3.2	28	7	39
		Сестра-хозяйка	3.2	28	7	39
10	Педиатрическое отделение № 2 (младший возраст)	Заведующий отделением, врач-педиатр	3.2	28	7	38,5
		Врач-педиатр	3.2	28	7	38,5
		Старшая медицинская сестра	3.2	28	7	38,5
		Медицинская сестра палатная (постовая)	3.2	28	7	38,5
		Медицинская сестра процедурной	3.2	28	7	38,5
		Санитарка	3.2	28	7	39
		Сестра-хозяйка	3.2	28	7	39
11	Дневной стационар	Врач-педиатр	3.2	28	7	38,5
		Медицинская сестра	3.2	28	7	38,5
		Санитарка	3.2	28	7	39

12	Детское инфекционное отделение	Заведующий отделением, врач-инфекционист	3,3	28	7	36
		Врач-инфекционист	3,3	28	7	36
		Старшая медицинская сестра	3,3	28	7	36
		Медицинская сестра палатная (постовая)	3,3	28	7	36
		Медицинская сестра процедурной	3,3	28	7	36
		Санитарка	3,3	28	7	36
		Сестра-хозяйка	3,3	28	7	36
		Медицинский дезинфектор	3,3	28	7	36

* В соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а так же повышенная оплата труда) порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего Федерального закона (01.01.2014г) при условии сохранения в соответствующих условиях труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер (ст. 15 ФЗ от 28.12.2013г № 421-ФЗ)

Физиотерапевтическое отделение	Инструктор по лечебной физкультуре				
	Петраш Татьяна Ивановна	3.1	28	7	38,5
	Санина Вера Ивановна	3.1	28	7	38,5
Поликлиника	Сестра-хозяйка				
	Абрамова Ольга Ивановна	3.1	28	7	39
Общепольничный персонал	Медицинская сестра по выписке льготных рецептов				
	Медведева Людмила Алексеевна	3.1	28	7	38,5
	Медицинский статистик				
Хозяйственно-обслуживающий персонал	Рожкова Яна Евгеньевна	3.1	28	7	38,5
	Повар				
	Савченкова Светлана Александровна	3.1	28	3	40
	Слесарь-сантехник				
	Ковалев Эдуард Валериевич	3.1	28	3	40

Перечень
должностей работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный
оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 дня за стаж работы
(за непрерывную работу в этих должностях)

Наименование должности	Количество дней основного отпуска	Количество дней дополнительного отпуска	Количество дней дополнительного отпуска за непрерывную работу в этих должностях
Врач-педиатр участковый	28	7	3
Медицинская сестра участковая	28	7	3

Основание:

Постановление Правительства Российской Федерации от 30.12.1998г № 1588

В соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а так же повышенная оплата труда) порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего Федерального закона (01.01.2014г) при условии сохранения в соответствующих условиях труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер (ст. 15 ФЗ от 28.12.2013г № 421-ФЗ)

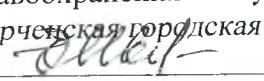
Наименование должности	Ф.И.О.	Количество дней основного отпуска	Количество дней дополнительного отпуска	Количество дней дополнительного отпуска за непрерывную работу в этих должностях
Заведующий педиатрическим отделением (участковая сеть)	Шмуйлович Галина Романовна	28	7	3

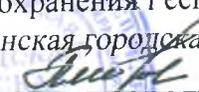
Приложение № 6
К коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзного комитета
государственного бюджетного учреждения
здравоохранения Республики Крым
«Керченская городская детская больница»
 Е.В. Иващенко

Главный врач
государственного бюджетного учреждения
здравоохранения Республики Крым
«Керченская городская детская больница»
 Е.А. Петрова

« 23 » марта 2018 г.

« 23 » марта 2018 г.



о выплатах компенсационного характера

1. Общие положения

1. Положение о выплатах компенсационного характера работникам ГБУЗ РК «Керченская ГДБ» разработано на основании:

- Трудового Кодекса Российской Федерации;
- Закона Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым»;
- Постановления Совета Министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» (с изменениями и дополнениями);
- Приказа Министерства здравоохранения Республики Крым «Об утверждении порядка определения размера повышения оплаты труда за работу с вредными (опасными) условиями труда медицинским работникам медицинских учреждений» от 31.12.2014г. № 365;
- «Отраслевого Соглашения по государственным бюджетным, государственным автономным и государственным казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым на 2016 – 2018 гг.» от 05 мая 2016г.
- результатов проведения специальной оценки условий труда в учреждении;
- Приказ МЗ РК от 31.12.2014г № 365 «Об утверждении порядка определения размера повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам медицинских учреждений (организаций)»
- Федеральный закон Российской Федерации от 30.03.1995 № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)

2. Работникам ГБУЗ РК «Керченская ГДБ» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах и не образуют новый оклад (должностной оклад).

4. Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

5. Конкретные размеры повышения оплаты труда работников устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

6. Размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам медицинских учреждений (организаций), участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а также медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, устанавливаются в порядке, определяемом Министерством здравоохранения Республики Крым.

7. На момент введения новой системы оплаты труда выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется всем, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

8. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

9. Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время

устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

11. Повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений (организаций), привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения составляет:

а) при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) при работе неполный рабочий день - не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

12. Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты к должностным окладам за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статей 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

II. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

13. Выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

13.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах и не образуют новый оклад (должностной оклад).

13.2. Повышение оплаты труда работников учреждений (организаций), занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

13.3. На основании п. 3.2.5. Отраслевого Соглашения по государственным бюджетным, государственным автономным и государственным казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым на 2016 – 2018гг»

между Министерством Здравоохранения Республики Крым и Крымской республиканской организацией профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации от 05 мая 2016г оплату труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в повышенном минимальном размере с итоговым классом и подклассом условий труда в следующих размерах: 3,1 – 6%, 3,2 – 8%, 3,3 – 12%

13.4. Перечень подразделений и должностей ГБУЗ РК «Керченская ГДБ», занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, которым по результатам СОУТ устанавливаются выплаты компенсационного характера:

Перечень профессий и должностей,
которым в соответствии с результатами СОУТ предусмотрена доплата
в размере 6% от должностного оклада за работу
во вредных условиях труда

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Должность	Класс (подкласс) условий труда
1.	Поликлиника	Сестра-хозяйка	3.1.
2.	Поликлиника кабинет по выдаче листков нетрудоспособности	Медицинская сестра	3.1.
3.	Физиотерапевтическое отделение	Инструктор по лечебной физкультуре	3.1.
4.	Общепольничный персонал	Медицинский статистик	3.1.
		Медицинская сестра диетическая	3.1.
5.	Общепольничный персонал кабинет по выдаче льготных рецептов	Медицинская сестра	3.1.
6.	Общепольничный персонал Аптечный склад	Медицинская сестра	3.1.
7	Хозяйственно - обслуживающий персонал	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	3.1.
		Слесарь - сантехник	3.1.
		Уборщик производственных и служебных помещений	3.1.
		Повар*	3.1.

Доплата в размере 12 % от должностного оклада за работу во вредных и (или) опасных условиях труда осуществляется работникам ГБУЗ РК «Керченская ГДБ», принятых на работу до утверждения отчета по СОУТ,

В соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а так же повышенная оплата труда) порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего Федерального закона (01.01.2014г) при условии сохранения в соответствующих условиях труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер (ст. 15 ФЗ от 28.12.2013г № 421-ФЗ) а именно :

Хозяйственно - обслуживающий персонал	Повар*	
	Савченкова Светлана Александровна	3.1.

**Перечень профессий и должностей,
которым в соответствии с результатами СОУТ предусмотрена доплата
в размере 8% от должностного оклада за работу
во вредных условиях труда**

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Должность	Класс (подкласс) условий труда
1.	Административно-управленческий персонал	Главный врач	3.2.
		Заместитель главного врача по медицинской части	3.2.
		Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе	3.2.
		Заместитель главного врача по амбулаторно-поликлинической работе	3.2.
		Главная медсестра	3.2.
2	Поликлиника кабинет эндокринолога	Врач- детский эндокринолог	3.2.
		Медицинская сестра	3.2.
3	Поликлиника кабинет хирурга	Врач- детский хирург	3.2.
		Медицинская сестра	3.2.
		Санитарка	3.2.
4.	Поликлиника	Врач-оториноларинголог	3.2.

	кабинет оториноларинголога	Медицинская сестра	3.2.
		Санитарка	3.2.
5.	Поликлиника кабинет функциональной диагностики	Врач- функциональной диагностики	3.2.
		Медицинская сестра	3.2.
6.	Поликлиника кабинет офтальмолога	Врач- офтальмолог	3.2.
		Медицинская сестра	3.2.
7	Поликлиника кабинет невролога	Врач - невролог	3.2.
		Медицинская сестра	3.2.
8	Поликлиника кабинет кардиолога	Врач - детский кардиолог	3.2.
		Медицинская сестра	3.2.
9	Поликлиника кабинет травматолога - ортопед	Врач- травматолог - ортопед	3.2.
		Медицинская сестра	3.2.
		Санитарка	3.2.
10	Поликлиника Кабинет ультразвуковой диагностики	Врач ультразвуковой диагностики	3.2.
		Медицинская сестра	3.2.
11	Поликлиника Кабинет здорового ребенка	Медицинская сестра	3.2.
12	Поликлиника кабинет прививочный	Медицинская сестра	3.2.
		Санитарка	3.2.
13	Поликлиника Кабинет стерилизационный	Медицинская сестра стерилизационной	3.2.
		Санитарка	3.2.
14	Поликлиника кабинет фильтра	Медицинская сестра	3.2.
15	Поликлиника кабинет процедурный	Медицинская сестра процедурной	3.2.
16	Поликлиника Кабинет неотложной медицинской помощи	Врач-педиатр	3.2.
		Фельдшер	3.2.
17	Регистратура	Медицинский регистратор	3.2.
18	Поликлиника	Старшая медицинская сестра	3.2.
		Медицинская сестра	3.2.
		Санитарка	3.2.
19	Поликлиника Рентгенкабинет	Врач-рентгенолог	3.2.
		Рентгенолаборант	3.2.
		Санитарка	3.2.
20	Педиатрическое отделение (участковая сеть)	Заведующий педиатрическим отделением, врач-педиатр	3.2.
		Врач-педиатр участковый	3.2.
		Медицинская сестра участковая	3.2.
		Санитарка	3.2.
21	Дошкольно-школьное отделение	Заведующий отделением, врач-педиатр	3.2.
		Врач-педиатр (детских ясель)	3.2.
		Врач-педиатр (детских садов)	3.2.

		Врач-педиатр (школы)	3.2.
		Старшая медсестра	3.2.
		Медицинская сестра	3.2.
22	Дошкольно-школьное отделение Подростковый кабинет	Врач-педиатр	3.2.
		Медицинская сестра	3.2.
23	Физиотерапевтическое отделение	Заведующий отделением, врач-физиотерапевт	3.2.
		Медицинская сестра по физиотерапии	3.2.
		Медицинская сестра по массажу	3.2.
		Медицинский брат по массажу	3.2.
		Санитарка	3.2.
24	Физиотерапевтическое отделение электрокабинет	Медицинская сестра по физиотерапии	3.2.
		Санитарка	3.2.
25	Физиотерапевтическое отделение кабинет озокеритолечения	Медицинская сестра	3.2.
		Санитарка	3.2.
26	Педиатрическое отделение №1 (младшего возраста)	Заведующий отделением, врач-педиатр	3.2.
		Врач-невролог	3.2.
		Врач-педиатр	3.2.
		Старшая медицинская сестра	3.2.
		Медицинская сестра процедурной	3.2.
		Медицинская сестра палатная (постовая)	3.2.
		Младшая медицинская сестра по уходу за больными	3.2.
		Санитарка	3.2.
		Сестра-хозяйка	3.2.
27	Педиатрическое отделение №2 (старшего возраста)	Заведующий отделением, врач-педиатр	3.2.
		Врач-педиатр	3.2.
		Старшая медицинская сестра	3.2.
		Медицинская сестра процедурной	3.2.
		Медицинская сестра палатная (постовая)	3.2.
		Санитарка	3.2.
		Сестра-хозяйка	3.2.
28	Педиатрическое отделение №2 (старшего возраста) Дневной стационар	Врач-педиатр	3.2.
		Медицинская сестра	3.2.
		Санитарка	3.2.

Перечень профессий и должностей,
 которым в соответствии с результатами СОУТ предусмотрена доплата
**в размере 12 % от должностного оклада за работу
 во вредных условиях труда**

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Должность	Класс (подкласс) условий труда
1.	Поликлиника кабинет инфекционных заболеваний	Врач - инфекционист	3.3.
		Медицинская сестра	3.3.
2.	Клинико-диагностическая лаборатория	Заведующий клинико-диагностической лабораторией, биолог	3.3.
		Биолог	3.3.
		Лаборант	3.3.
		Санитарка	3.3.
3.	Приемное отделение	Врач приемного отделения, врач - педиатр	3.3.
		Медицинская сестра	3.3.
		Санитарка	3.3.
4	Детское инфекционное отделение	Заведующий отделением, врач – инфекционист	3.3.
		Врач – инфекционист	3.3.
		Старшая медицинская сестра	3.3.
		Медицинская сестра процедурной	3.3.
		Медицинская сестра палатная (постовая)	3.3.
		Санитарка	3.3.
		Сестра-хозяйка	3.3.
		Медицинский дезинфектор	3.3.

Доплата в размере 15 % от должностного оклада за работу во вредных и (или) опасных условиях труда осуществляется работникам ГБУЗ РК «Керченская ГДБ», принятых на работу до утверждения отчета по СОУТ

В соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а так же повышенная оплата труда) порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами

фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего Федерального закона (01.01.2014г) при условии сохранения в соответствующих условиях труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер (ст. 15 ФЗ от 28.12.2013г № 421-ФЗ) , а именно

**Перечень профессий и должностей,
которым в соответствии с результатами СОУТ предусмотрена доплата
в размере 15 % от должностного оклада за работу
во вредных условиях труда**

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Должность / Ф.И.О.	Класс (подкласс) условий труда
1.	Поликлиника Рентгенологический кабинет	Врач – рентгенолог Окунев В.А.	3.2.
2.	Поликлиника Рентгенологический кабинет	Рентгенлаборант Боярская А.Б.	3.2.
3.	Физиотерапевтическое отделение	Медицинская сестра по физиотерапии Калаева А.А., Мисюрова Л.М.	3.2.
4.	Физиотерапевтическое отделение	Медицинские сестры по физиотерапии (электрокабинета): Левченко Е.Б. Иващенко Е.В. Голованова В.А. Панкратова О.А. Зубко Л.А., Галай Н.В. Колб С.Г., Бондарь З.В.	3.2.
5.	Физиотерапевтическое отделение	Медицинские сестры по физиотерапии (озокеритолечения): Кленшина Н.Л., Толкачева Л.А., Санитарка (кабинета озокеритолечения) Пивоварова Г.Л.	3.2.
6.	Клинико – диагностическая лаборатория	Заведующий КДЛ, врач - лаборант Зозуля С.Г. Биолог Макарова О.А. Лаборант Облакова Ю.В. Лаборант Крутая А.Р. Лаборант Зелинская С.Е. Лаборант Евсеева М.А. Лаборант Ходжабадинова С.Н. Санитарка Ваханьянц Ю.Н. Санитарка Фрумина О.П.	3.3.
10.	Детское инфекционное отделение	Заведующий отделением, врач – инфекционист Смирнов Г.И.	3.3.
11.	Детское инфекционное отделение	Врач – инфекционист детский Бекиров Т.Ш.	3.3.

13.	Детское инфекционное отделение	Старшая медицинская сестра Шевель Н.В.	3.3.
14.	Детское инфекционное отделение	Медицинские сестры палатные (постовые): Смирнова Н.Б., Компаниец А.С., Мамбетшаева Э.Б., Корноухова Н.А., Зулина И.Ф., Лизенко Е.Л., Щелочилина А.В., Имангулова Е.А., Николаева М.Е., Мамбетшаева Р.К., Цыба Т.С., Гамолина О.Ю., Лаврова В.А., Ибадуллаева Э.К., Моргун Д.Ю., Фетисова Е.К., Афанасиевская А.А., Абдушаева Э.Э. Медицинский дезинфектор Крутькова Т.И. Санитарки Оганян О.В., Володина В.А., Наумова Е.С., Ибагулина Т.В., Кравец С.В., Нагорная Е.Э., Гусаева Т.Л., Диброва Е.П., Калашник Н.Ф., Красникова Л.В., Загарулько А.А., Путова Е.В., Чудиновских Н.А., Круглова М.С. Сестра – хозяйка Шульева Н.В.	3.3.

Работникам, принятым на указанные должности, после даты утверждения отчета по СОУТ, размер доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда будет установлена согласно классу (подклассу) условий труда.

13.5. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам ГБУЗ РК «Керченская ГДБ», осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, производится на основании приказа главного врача с указанием конкретных работников учреждения.

13.5.1. Должностные оклады работников, осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека повышаются пропорционально непосредственно отработанному с больными СПИДом и ВИЧ – инфицированными времени. Фактические часы этой работы регистрируются в журнале за подписью руководителя структурного подразделения

**Перечень профессий и должностей работников,
которым выплачивается заработная плата в повышенном размере,
осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных,
и лицам, работа которых связана с материалами,
содержащими вирус иммунодефицита человека:**

№ п/п	Структурное подразделение (отделение)	Наименование профессии, должности	Размер повышения тарифной ставки (должностного оклада)
1	Детское инфекционное отделение	Заведующий отделением, врач - инфекционист Врач - инфекционист детский Медицинская сестра процедурной Медицинская сестра палатная (постовая) Санитарка	60% почасовой ставки (оклада) за каждый час работы
2	Педиатрическое отделение №1 (младшего возраста)	Заведующий отделением, врач – педиатр Врач-педиатр Медицинская сестра палатная (постовая) Младшая медицинская сестра по уходу за больными Санитарка	60% почасовой ставки (оклада) за каждый час работы
3	Педиатрическое отделение №2 (старшего возраста)	Заведующий отделением, врач – педиатр Врач-педиатр Медицинская сестра палатная (постовая) Санитарка	60% почасовой ставки (оклада) за каждый час работы

14. **Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:** при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с законодательством и в пределах утвержденных учреждению средств на оплату труда из ОМС, средств от приносящей доход деятельности.

14.1. **При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника** без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2, ст. 151 ТК):

№ п/п	Вид работы	Основания	Максимальный размер компенсационной доплаты к должностному окладу в процентах
1	Совмещение профессий (должностей) - выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.	ст. 60.2 ТК РФ ст. 151 ТК РФ, дополнительное соглашение к трудовому договору с работником	До 50%
2	Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ - поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности).	ст. 60.2 ТК РФ ст. 151 ТК РФ, дополнительное соглашение к трудовому договору с работником	До 50%
3	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы , определенной трудовым договором, - выполнение дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности).	ст. 60.2 ТК РФ ст. 151 ТК РФ, дополнительное соглашение к трудовому договору с работником	До 50% При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации (ст. 150 ТК РФ).

14.2. Каждый час **работы в ночное время** оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Ночным считается время с 22 часов 00 мин. предшествующего дня до 6 часов 00 мин. следующего дня. Размер выплаты устанавливается в процентном (%) соотношении от оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Медицинским работникам ГБУЗ РК «Керченская ГДБ», за работу в ночное время устанавливается:

Наименование отделения (подразделения)	Наименование должности	Доплата за работу в ночное время %	Примечание
Приемное отделение	Врач – педиатр приемного отделения Медицинская сестра приемного отделения Санитарка	50 %	Медицинским работникам за оказание медицинской помощи
Педиатрическое отделение № 1 (младший возраст)	Медицинская сестра палатная (постовая) Младшая медицинская	50 %	Медицинским работникам за оказание медицинской помощи

	сестра по уходу за больными Санитарка		
Педиатрическое отделение № 2 (старший возраст)	Медицинская сестра палатная (постовая) Санитарка	50 %	Медицинским работникам за оказание медицинской помощи
Детское инфекционное отделение	Медицинская сестра палатная (постовая) Санитарка	50 %	Медицинским работникам за оказание медицинской помощи

14.3. Компенсация **работы в выходной и нерабочий праздничный день** производится работникам, привлеченным приказом главного врача к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со ст. ст.112, 113,153 ТК РФ:

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

14.3.2. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

14.3.3. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

14.4. **Сверхурочная работа** оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

14.4.1. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с ч.1 ст. 152 ТК РФ.

Приложение № 7
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

ГБУЗ РК «Керченская ГДБ»


Е.В.Иващенко

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач

ГБУЗ РК «Керченская ГДБ»


Е.А.Петрова



**Положение о порядке и условиях начисления
стимулирующих выплат работникам
ГБУЗ РК «Керченская ГДБ»**

1. Общие положения

1.1. Положение разработано в соответствии с:

- Указом президента Российской Федерации от 31.03.2014г. №193 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы и сотрудников государственных и муниципальных органов Республики Крым и г.Севастополя»;
- Постановлением Совета министров Республики Крым от 22.04.2014г №76 «О поэтапном повышении заработной платы работников бюджетных учреждений, заведений и организаций в сфере образования, науки, физической культуры и спорта, здравоохранения, культуры, социальной защиты» (п.8).,
- Постановлением Совета министров Республики Крым от 23 декабря 2014г. № 605,с изменениями и дополнениями, на основании методических рекомендаций по разработке Положений о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат в 2014 году в учреждениях здравоохранения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников и вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников ГБУЗ РК «Керченская городская детская больница», в улучшении качества выполняемой работы, личных и общих результатах труда.
- Постановлением Совета Министров Республики Крым от 09.02.2018г. № 64 «О некоторых вопросах содействия привлечению медицинских работников в организации здравоохранения Республики Крым, в отношении которых Министерство здравоохранения Республики Крым осуществляет функции и полномочия учредителя.
- Постановлением Совета Министров Республики Крым от 14.02.2018г. № 74 «Об утверждении Перечня наиболее дефицитных специальностей медицинских работников с высшим медицинским и средним медицинским образованием, работающих в организациях здравоохранения Республики Крым, в отношении которых Министерство здравоохранения Республики Крым осуществляет функции и полномочия учредителя»
- Постановлением Госкомтруда СССР ,ВЦСПС от 20.02.1984г № 58/3-102 «Квалификационный справочник профессий рабочих, которым устанавливается месячные оклады (с изм. и доп., внесенными Постановлением Госкомтруда СССР ,ВЦСПС от 28.09.1989г № 329/20-49

1.2. Настоящее Положение определяет условия , порядок начисления выплат стимулирующего характера и сроки их выплат.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

В целях усиления материальной заинтересованности сотрудников в повышении качества выполняемых задач, своевременным и добросовестном исполнением должностных обязанностей, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1. Гарантированные стимулирующие выплаты:

1. Надбавка медицинским работникам за наличие квалификационной категории устанавливается в следующих размерах:

для врачебных должностей:

- а) при наличии высшей категории - 30% должностного оклада
- б) при наличии первой категории - 20% должностного оклада
- в) при наличии второй категории - 10% должностного оклада

для специалистов со средним медицинским образованием:

- а) при наличии высшей категории - 25% должностного оклада
- б) при наличии первой категории - 15% должностного оклада
- в) при наличии второй категории - 10% должностного оклада

Выплата за квалификационную категорию устанавливается при условии их работы по той специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

2. Надбавка медицинским работникам за стаж непрерывной работы в медицинском учреждении устанавливается заведующему педиатрическим отделением (участковая сеть), врачам участковым педиатрам, участковым медицинским сестрам

- а) с первого года до 3 лет (включительно) - 10%
- б) от 3 до 5 лет - 20%
- в) свыше 5 лет - 30% должностного оклада

Стимулирующие выплаты в виде надбавки за стаж непрерывной работы в медицинском учреждении устанавливаются со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающим право на соответствующие выплаты. Изменение размера выплаты производится в те же сроки.

3. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается врачам, среднему медицинскому персоналу, специалистам с высшим профессиональным немедицинским образованием, допущенным к медицинской деятельности в учреждении здравоохранения, специалистам с высшим профессиональным (фармацевтическим) образованием, специалистам со средним профессиональным (фармацевтическим) образованием, младшему медицинскому персоналу, руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру в следующих размерах:

- при стаже работы от 3 до 10 лет – 10%
- при стаже работы от 10 до 20 лет – 15%
- при стаже работы свыше 20 лет - 20%

Руководителям, специалистам, служащим, отнесенным к профессиональным квалификационным группам «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» и «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

при стаже работы от 3 до 10 лет – 10%

при стаже работы от 10 до 20 лет – 20%

при стаже работы свыше 20 лет – 30%

Стаж работы, дающий право на установление и выплату надбавки, включается время работы как по основной работе, так и по работе по совместительству в учреждениях, указанных в пункте 2 приложения № 3 Постановления Совета Министров Республики Крым от 23.12.2014г № 605 с изменениями и дополнениями. Для определения размера выплаты время работы, указанное в п.2 суммируется.

Надбавка за выслугу лет осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время.

В случае, когда работник временно замещает отсутствующего работника, надбавка за выслугу лет рассчитывается исходя из оклада по основной должности.

Установление выплаты за стаж работы или изменение её размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающий право на соответствующие выплаты.

2. Зарабатываемые стимулирующие выплаты:

В целях стимулирования работников учреждения (организации) качественному результату труда, а так же их поощрения за выполненную работу, при финансовых возможностях учреждения, работникам могут начисляться следующие выплаты стимулирующего характера:

- Выплаты за качество выполняемых работ:
 - премия за образцовое выполнение государственного задания
- Выплаты за высокие результаты работы
 - премия за высокие результаты работ
 - премия за выполнение особо важных и ответственных работ
- Премииальные выплаты по итогам работы
 - премия по итогам работы за месяц
 - премия по итогам работы за квартал
 - премия по итогам работы за год

Условия выплаты стимулирующих выплат.

- Стимулирующие выплаты применяются для работников, состоящих в трудовых отношениях с ГБУЗ РК «Керченская городская детская больница», в т.ч. занятых неполное рабочее время, работающих на условиях внешнего и внутреннего совместительства, при заключении трудового договора не зависимо от срока.

- Стимулирующие выплаты осуществляются при условии выполнения работником показателей эффективности, утвержденных в Положении об оплате труда ГБУЗ РК «Керченская ГДБ»

- Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время в отчетном периоде;

В случае увольнения работника, стимулирующие выплаты выплачиваются только уволившемуся по уважительным причинам (выход на пенсию и др.);

- Размер стимулирующих выплат определяется Центральной комиссией.

Стимулирующие выплаты не начисляются в случаях:

- выполнения плановых объемов предоставления медицинской помощи ниже 90%;
- наложения обоснованного дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявления в учреждении (структурных подразделений) нарушений правил противопожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности;
- выявления фактов необоснованного взимания денежных средств с пациентов, за оказанную медицинскую помощь.
- выявления нарушений правил внутреннего трудового распорядка.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается процентном отношении к окладу.

3. Сроки и источники стимулирующих выплат.

3.1 Стимулирующие выплаты выплачиваются одновременно с выплатой заработной платой за вторую половину отчетного месяца.

3.2 Источником осуществления стимулирующих выплат является фонд оплаты труда .

4. Механизм реализации.

Главный врач ГБУЗ РК «Керченская городская детская больница» утверждает **Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам**. Распределение стимулирующих выплат по критериям качества производится комиссией, утвержденной приказом главного врача.

Рабочая комиссия - структурное подразделение - формируется из 3 человек:

- руководитель структурного подразделения,
- старшая медицинская сестра,
- представитель первичной профсоюзной организации.

Функции рабочей комиссии:

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

Центральная комиссия - формируется из 7 человек:

- главный врач (или его заместитель),
- заместитель главного врача по медицинской части,
- главный бухгалтер,
- экономист,
- инспектор по кадрам.
- юрисконсульт,
- председатель профсоюзного комитета.

При необходимости приглашается представитель поликлиники

Функции комиссии:

- распределяет стимулирующие средства по структурным подразделениям и по общебольничному персоналу;
- определяет размер стимулирующих выплат заместителям главного врача, заведующим отделениями, работникам, не входящим в структурные подразделения по утвержденным критериям;
- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев качества;
- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат за качество работы;

Механизм распределения стимулирующих выплат производится на основе бальной оценки. Утверждается единица измерения конкретного критерия, в баллах и диапазон его изменения.

С учетом установленных критериев каждый работник набирает определенное количество баллов. В зависимости от количества и качества выполнения вышеперечисленных показателей и критериев эффективности работы, определяется корректирующий коэффициент по категориям:

- заведующие отделениями
- врачи
- фельдшер
- старшая медицинская сестра
- средний медицинский персонал
- санитарка
- уборщик служебных помещений
- сестра-хозяйка
-и т.д.

Сумма конкретной выплаты работнику определяется в процентах от должностного оклада с учетом корректирующего коэффициента.

Решение о начислении стимулирующих выплат главного врача ГБУЗ РК «Керченская городская детская больница» осуществляется по решению вышестоящего органа управления.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы определяться в процентах к должностному окладу.

Размер стимулирующих выплат в фонде заработной платы не должен превышать 30%.

5. Заключительные положения.

- 5.1 Положение вступает в силу с 01.01. 2018 года и действует до его отмены;
- 5.2 Положение может быть дополнено или изменено по согласованию с профсоюзным комитетом;
- 5.3 Споры по вопросам выплат стимулирующего характера рассматриваются в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

**ПЛАН
мероприятий по совершенствованию охраны труда и предупреждению
несчастных случаев на производстве**

№	Мероприятия	Срок	Ответственный
1.	Проведение двухступенчатого оперативного контроля за состоянием условий и охраны труда:	Ежемесячно	Петрова Е.А. Ивашенко Е.В. Шевель Н.В. Кожушкина И.А.
2.	Проводить вводный инструктаж по вопросам охраны труда со вновь принятыми на работу	постоянно	Кожушкина И.А.
3.	Контролировать прохождение предварительного и периодического медицинских осмотров работников согласно МЗ и СР РФ от 12.04.2011 № 302н	постоянно	Кожушкина И.А. Дерипаска А.В. Зав.отделениями
4.	Принимать участие и оказывать методическую помощь заведующим отделениями в разработке и пересмотре инструкций по ОТ и др. нормативных актов по ОТ согласно законодательства.	постоянно	Кожушкина И.А.
5.	Контролировать выполнение работниками больницы требований инструкций по охране труда	постоянно	Инженер по ОТ Комиссия по ОТ Зав. отделениями
6.	Принять участие в подготовке проекта коллективного договора на 2018-2021гг	Январь	Комиссия по ОТ
7.	Организовать работу по завершению и применению результатов СОУТ	Январь	Комиссия СОУТ
8.	Осуществлять контроль за обеспечением работников молоком по результатам СОУТ	Постоянно	Комиссия по ОТ
9.	Капитальный ремонт входной группы поликлиники	2018г.	Петрова Е.А. Синикова О.Т. Каменчук С.В.
10.	Замена оконных рам в поликлинике	2018г.	Петрова Е.А. Синикова О.Т.
11.	Ремонт инженерных коммуникаций в поликлинике	2018г.	Петрова Е.А. Синикова О.Т. Каменчук С.В.
12.	Обучение и проверка знаний по вопросам охраны труда работников, занятых на работах повышенной опасности.	Согласно плана графика	Петрова Е.А. Каменчук С.В. Кожушкина И.А.

13	Осуществлять контроль за проведением в структурных подразделениях больницы 1 степени оперативного контроля за состоянием условий охраны труда	постоянно	Кожушкина И.А. Иващенко Е.В.
14	Провести обучение должностных лиц по вопросам ОТ	2-3 квартал	Комиссия по ОТ
15	Осуществлять контроль за выполнением раздела ОТ коллективного договора	1 раз в полугодие	Комиссия по ОТ
16	Приобрести стенд по охране труда, журналы регистрации инструктажей по вопросам ОТ для отделений	В течении года	Сысоева Е.В. Иващенко Е.В. Кожушкина И.А.
17	Приобретение сертифицированной специальной одежды для работников	В течении года	Петрова Е.А. Сысоева Е.В. Манько С.А.

**Перечень
должностей (профессий) работников, которые подлежат
обязательным периодическим медицинским осмотрам**

№ п/п	Название структурного подразделения	Должность	Периодичность прохождения медицинского осмотра
1	2	3	3
1	Административно-управленческий персонал	Главный врач	1 раз в год
		Зам. гл. врача по медицинской части	-«-
		Зам. гл. врача по клинико-экспертной работе	-«-
		Зам. гл. врача по амбулаторно-поликлинической работе	-«-
2	Инфекционное отделение	Главная медсестра	-«-
		Зав. отделением	-«-
		Врач-инфекционист	-«-
		Старшая медсестра	-«-
		Медсестра палатная (постовая)	-«-
		Медсестра процедурная	-«-
		Санитарка	-«-
		Сестра-хозяйка	-«-
3	Педиатрическое отделение младшего возраста	Медицинский дезинфектор	-«-
		Зав. отделением	-«-
		Врач-педиатр	-«-
		Старшая медсестра	-«-
		Медсестра процедурная	-«-
		Медсестра палатная	-«-
		Санитарка	-«-
		Младшая медсестра по уходу за больными	-«-
4	Педиатрическое отделение старшего возраста	Сестра-хозяйка	-«-
		Зав. отделением	-«-
		Врач-педиатр	-«-
		Старшая медсестра	-«-
		Медсестра	-«-
		Медсестра процедурная	-«-
		Санитарка	-«-
5	Дневной стационар	Сестра-хозяйка	-«-
		Врач -педиатр	-«-
		Медсестра	-«-
6	Приемное отделение	Санитарка	-«-
		Врач- педиатр	-«-
		Медсестра	-«-

		Санитарка	-«-
7	Поликлиника	Врач - инфекционист	-«-
		Врач по функциональной диагностике	-«-
		Врач кабинета здорового ребенка	-«-
		Врач-невролог	-«-
		Врач-оториноларинголог	-«-
		Врач-офтальмолог	-«-
		Врач-эндокринолог	-«-
		Врач-ультразвуковой диагностики	-«-
		Врач-рентгенолог	-«-
		Старшая медсестра	-«-
		Медсестра кабинета фильтра	-«-
		Медсестра прививочного кабинета	-«-
		Медсестра кабинета инфекционных заболеваний	-«-
		Медсестра кабинета эндокринолога	-«-
		Медсестра кабинета невролога	-«-
		Медсестра кабинета оториноларинголога	-«-
		Медсестра кабинета офтальмолога	-«-
		Медсестра по выдаче больничных листов	-«-
		Медсестра по функциональной диагностике	-«-
		Медсестра кабинета профилактической работы	-«-
		Медсестра аптеки	-«-
		Медсестра кабинета травматолога-ортопеда	-«-
		Медсестра процедурная	-«-
		Медицинский статистик	-«-
		Медсестра по выписке льготных рецептов	-«-
		Медицинский регистратор	-«-
		Рентгено-лаборант	-«-
Медсестра ЦСО	-«-		
Санитарка ЦСО	-«-		
Санитарка	-«-		
Сестра-хозяйка	-«-		
Уборщик производственных и служебных помещений	-«-		
8	Дошкольно-школьное отделение	Зав. ДШО, врач-педиатр	-«-
		Врач-педиатр (школы, детских садов, детских ясель)	-«-
		Врач-педиатр подросткового кабинета	-«-
		Старшая медсестра	-«-
		Медсестра	-«-
		Медсестра подросткового кабинета	-«-
9	Участковая сеть	Зав. отделением	-«-
		Врач-педиатр участковый	-«-
		Старшая медсестра	-«-
		Медицинская сестра участковая	-«-
		Санитарка	-«-
10	Физиотерапевтическое отделение	Зав. ФТО, врач-физиотерапевт	-«-
		Инструктор по лечебной физкультуре	-«-
		Медсестра по физиотерапии электрокабинета	-«-
		Медсестра по физиотерапии кабинета озокеритолечения	-«-
		Медсестра по физиотерапии	-«-
		Медсестра (брат) по массажу	-«-
Санитарка кабинета озокеритолечения	-«-		

		Санитарка	-«-
11	Клинико- диагностическая лаборатория	Заведующая лабораторией, биолог	-«-
		Биолог	-«-
		Лаборант	-«-
		Санитарка	-«-
12	Прачечная	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	-«-
		Уборщик производственных и служебных помещений	-«-
13	Пищеблок	Повар	-«-
		Кухонный работник	-«-
		Уборщик производственных и служебных помещений	-«-
		Медицинская сестра диетическая	-«-
		Кладовщик	-«-
14	Хозяйственно- обслуживающий персонал	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1 раз в 2 года
		Слесарь-сантехник	1 раз в год
		Уборщик производственных и служебных помещений	1 раз в год

**«Перечень должностей (профессий),
которым предоставляется право на бесплатное получение специальной
одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты,
занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»**

Утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
1	Водитель	<i>При управлении легковым автомобилем</i>	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
2	Подсобный рабочий	<i>При работе с прочими грузами, материалами:</i>	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 12 пар
3	Уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт
		Фартук из полимерных материалов	2шт
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
4	Дезинфектор	Комбинезон для защиты от токсических веществ и пыли из нетканых материалов.	До износа
		Сапоги резиновые с защитным подноском.	1 пара
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	6 пар
		Очки защитные.	До износа
		Средство индивид. защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа

5	Кладовщик	При работе с прочими грузами, материалами: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
6	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
7	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
8	Повар;	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
9	Плотник	Костюм для защиты от общих произв-х загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	До износа
		Очки защитные Наплечники защитные	До износа дежурные
10	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
11	Слесарь-сантехник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском или</p> <p>Сапоги болотные с защитным подноском.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием.</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов.</p> <p>Щиток защитный лицевой или очки защитные.</p> <p>Средство индивид. защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</p>	<p>1 шт</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>12 пар</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p>
12	Уборщик производственных и служебных помещений	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Комбинезон для защиты от токсических веществ и пыли из нетканых материалов</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием.</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов.</p> <p>Средство индивид. защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт</p> <p>1 шт</p> <p>Дежурный</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>До износа</p>
13	Сторож	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов.</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p>
14	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	<p>Костюм хлопчатобумажный</p> <p>Рукавицы комбинированные</p> <p>Плащ прорезиненный</p> <p>Костюм на утепляющей прокладке</p> <p>Сапоги резиновые с вставками утеплителя</p> <p>Галоши диэлектрические или боты диэлектрические</p> <p>Перчатки диэлектрические</p>	<p>1 шт</p> <p>6 пар</p> <p>дежурный</p> <p>1 шт</p> <p>1 пара</p> <p>на 3 года</p> <p>дежурные</p> <p>дежурные</p>

«Перечень должностей (профессий) и нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей»

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование санитарной одежды, обуви и др.	Кол-во предметов на работника	Срок носки (в месяцах)
1	Главный врач, заместители главного врача, главная медсестра, все врачи, биолог, заведующие отделениями, весь средний медицинский персонал (старшая медицинская сестра, лаборант, фельдшер, медицинский статистик, медицинский регистратор, инструктор по лечебной физкультуре и др.), весь младший медицинский персонал (младшая медсестра по уходу за больными, санитарка, сестра-хозяйка и др.)	Халат х/б	4	24
		Колпак или косынка х/б	4	24
		Полотенце	4	24
2	Административно-управленческий персонал: Специалист по охране труда Юрист Инспектор по кадрам Инженер Бухгалтерия	Халат х/б		До износа
			1	
			1	
			-	(дежурный)

1 *Примечание: Среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать: платье хлопчатобумажное и фартук х/б — по 4 предмета на 24 месяца.*

Основание: Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988г. № 65 «О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви»

**Перечень работ и профессий, дающий право на бесплатное получение мыла,
сmyвающих и обеззараживающих средств**

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производимых факторов	Должность	Нормы выдачи на 1 работника в месяц
Защитные средства				
1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, нефтью и нефтепродуктами, различными видами производственной пыли	Уборщик территории	100мл
			Слесарь-сантехник	
			Уборщик производственных и служебных помещений	
			Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
			Механик дизельной и холодильной установок	
			Плотник	
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, кислот, щелочей, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов	Врачи	100мл
			Средний медицинский персонал	
			Младший медицинский персонал	
			Санитарки	
Очищающие средства				

1	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук и тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Врачи Средний медицинский персонал Младший медицинский персонал Санитарки Работники хозяйственно-обслуж. службы	200г Мыло туалетное или 250г Жидкое моющее средство из дозирующего устройства
Регенерирующие, восстанавливающие средства				
1	Регенерирующие, восстанавливающие кремы и эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, нефтью и нефтепродуктами, различными видами производственной пыли, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, щелочей, , работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов	Уборщик территории Слесарь-сантехник Уборщик производственных и служебных помещений Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования Механик дизельной и холодильной установок Плотник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Врачи Средний медицинский персонал Младший медицинский персонал Санитарки	100мл

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 1122н от 17.12.2010г .приложение № 1 к приказу № 1122н п. 1,2,7,10

**Перечень
должностей (профессий), имеющих право на бесплатное получение молока, занятых
на работах с вредными условиями труда**

Наименование структурного подразделения	Наименование должности	Норма выдачи молока в смену	Основание
Рентгенологический кабинет	1. Врач-рентгенолог 2. Рентгенолаборант	0,5л за смену	Приказ МЗ и СР РФ от 16.02.2009г. №45н. Результаты СОУТ
Клинико-диагностическая лаборатория	1. Заведующая КДЛ, биолог 2. Биолог 3. Лаборант 4. Санитарка	0,5л за смену	Приказ МЗ и СР РФ от 16.02.2009г. №45н. Результаты СОУТ
Детское инфекционное отделение	1. Заведующий отделением, врач-инфекционист 2. Врач-инфекционист детский 3. Врач-педиатр 4. Старшая медицинская сестра 5. Медицинская сестра палатная (постовая) 6. Медицинская сестра процедурная 7. Медицинский дезинфектор 8. Санитарка 9. Сестра-хозяйка	0,5л за смену	Приказ МЗ и СР РФ от 16.02.2009г. № 45н. Результаты СОУТ
Физиотерапевтическое отделение	1. Медицинская сестра по физиотерапии 2. Санитарка 3. Медицинская сестра по физиотерапии электрокабинета 4. Санитарка электрокабинета 5. Медицинская сестра по физиотерапии кабинета озокеритолечения 6. Санитарка кабинета озокеритолечения.	0,5л за смену	Приказ МЗ и СР РФ от 16.02.2009г. № 45н. Результаты СОУТ

Примечание:

Бесплатная выдача молока производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда.

Перечень

профессий, должностей работников, которым по результатам проведения специальной оценки условий труда подтверждено право на льготное пенсионное обеспечение по Спискам №1

Наименование структурного подразделения	Профессия, должность	Основание
Рентгенологический кабинет	Врач-рентгенолог	Постановление Кабинета Министров СССР от 26.01.1991г. №10 «Об утверждении списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение» XIX. «Учреждение здравоохранения» п.12300000-20426 п.12300000-24577
	Рентгенолаборант	

Перечень

профессий, должностей работников, которым по результатам проведения специальной оценки условий труда подтверждено право на льготное пенсионное обеспечение по Спискам №2

Наименование структурного подразделения	Профессия, должность	Основание
Детское инфекционное отделение	Старшая медицинская сестра	Постановление Кабинета Министров СССР от 26.01.1991г. №10 «Об утверждении списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение» п. 2260000а
	Медицинская сестра палатная (постовая)	
	Медицинская сестра процедурная	
	Санитарка	

Прошито, пронумеровано, скреплено
печатью 91 листа)

Главный врач Государственного
бюджетного учреждения здравоохранения
Республики Крым

«Керченская городская детская больница»
Петрова Е.А. 

«23» марта 2018 год

Председатель профсоюзного комитета
профессионального союза работников
здравоохранения Государственного
бюджетного учреждения здравоохранения
Республики Крым

«Керченская городская детская больница»
Иванченко Е.В. 

«23» марта 2018 год