

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного учреждения
здравоохранения
«Инфекционная больница №2»
министерства здравоохранения Краснодарского края
(ГБУЗ «Инфекционная больница №2»)
на 2024 - 2027 годы

с «05» ноября 2024 г. до «05» ноября 2027 г.

государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения города Сочи» <u>город - курорт Сочи</u> наименование муниципального образования
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения Дата <u>04.11.2024</u> № <u>18-П</u> <u>Ув.отг. В.Н. Городин</u> наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Председатель
профсоюзного комитета ГБУЗ
«Инфекционная больница №2»
Ю.В. Овчаров
04.11.2024 2024 г.



Главный врач ГБУЗ «Инфекцион-
ная больница №2»
В.Н. Городин
04.11.2024 2024 г.



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении на основе взаимных интересов Сторон (статья 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель ГБУЗ «Инфекционная больница №2» в лице главного врача Городина Владимира Николаевича, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация ГБУЗ «Инфекционная больница №2» в лице ее председателя Овчарова Юрия Владимировича именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, краевым трехсторонним соглашением, отраслевым соглашением, заключенным между Краснодарской краевой организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ и министерством здравоохранения Краснодарского края (далее – Отраслевое соглашение), и распространяется на всех работников учреждения, в том числе на руководителя учреждения.

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

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

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

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

1.7. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.8. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, до 5 ноября 2027 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

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

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

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

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

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор, в приложения к коллективному договору в течение срока действия вносятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – Комиссия), созданной для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением.

Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежними условиями коллективного договора, регионального и Отраслевого соглашений, если иное не предусмотрено нормами трудового законодательства Российской Федерации.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется как Комиссией, так и соответствующим органом по труду.

1.12. Итоги выполнения коллективного договора Стороны обязуются доводить до сведения работников учреждения на собрании (конференции) трудового коллектива не реже одного раза в год.

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

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работникам 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.

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

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

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

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

- обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

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

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

II. Трудовые отношения и трудовой договор

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работы) в интересах, под управлением и контролем Работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям статьи 57 ТК РФ, приказу Минтруда РФ от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», а форма трудового договора должна соответствовать примерной форме трудового договора, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда».

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

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

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

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

Работодатель вправе утверждать должностные инструкции для должностей (профессий) работников учреждения. Порядок оформления и форма должностной инструкции устанавливаются локальным нормативным актом Работодателя.

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

2.5. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания для всех работников не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя – не более шести месяцев (статья 70 ТК РФ).

Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается (ст. 207 ТК РФ).

2.6. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за

три рабочих дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

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

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

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

2.10. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», статьями 178 – 181 ТК РФ, а также Отраслевым соглашением.

2.11. Работодатель обязуется:

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

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

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

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев,

отстранить от работы, если соответствующая работа у Работодателя отсутствует или работник отказывается от перевода, с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

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

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

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

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

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

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

2.12. Профсоюзный комитет обязуется:

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

2.12.2. Предоставлять в установленные сроки свое согласие (несогласие) при расторжении по инициативе Работодателя трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

2.12.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов,

связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

III. Оплата труда

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Оплату труда работников учреждения производить в соответствии с нормами трудового законодательства, Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных профессиональных образовательных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, утвержденным постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30.08.2017 г. № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края» (далее по тексту – *Положение, утвержденное постановлением № 642*), данным разделом коллективного договора и соответствующими приложениями к коллективному договору.

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

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

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

- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на соответствующие положения коллективного договора или локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера и определения их размеров на основании показателей и критериев, установленных в учреждении.

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

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

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

3.1.4. Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, по окончании учетного периода (календарного месяца) оплачивать дополнительно в соответствии с действующим законодательством и *подпунктом 3.1.6.7. данного раздела коллективного договора* время работы, отработанное сверх нормы рабочего времени за учетный период (календарный месяц), на основании табеля учета использования рабочего времени, докладных записок руководителей структурных подразделений и приказа руководителя.

Если в календарном месяце графиком сменности (работы) работнику запланирована работа общей продолжительностью менее чем установлена месячная норма рабочего времени по занимаемой должности (профессии), то причиной неисполнения работником трудовых (должностных) обязанностей является вина Работодателя. В данном случае за неотработанное по вине Работодателя время производить работнику оплату в размере средней заработной платы (*часть 1 статьи 155 ТК РФ, Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за 3 квартал 2017 г., утвержденный Рострудом, подпункт 3.3.8 Отраслевого соглашения*).

3.1.5. Устанавливать размеры должностных окладов работникам учреждения в соответствии с локальным нормативным актом.

3.1.6. Устанавливать выплаты компенсационного характера:

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

Перечень подразделений и должностей работников учреждения, которым установлены выплаты компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, и их размеры определены по согласованию с Профсоюзным комитетом приложением № 2 к коллективному договору.

Для медицинских работников, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, размеры выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определены приложением № 2 к Положению, утвержденному постановлением № 642 и приложением № 2 к коллективному договору.

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

Установленные размеры и условия повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены без подтверждения улучшения условий труда на рабочем месте результатами СОУТ (*пункт 3 статьи 15*

Федерального закона от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием федерального закона «О специальной оценке условий труда»; часть 5 пункта 3.2 Положения, утвержденного постановлением № 642; часть 5 подпункта 3.3.9 Отраслевого соглашения).

Осуществлять повышенную оплату труда в случае не проведения СОУТ или окончания срока действия ранее проведенной СОУТ на рабочих местах медицинских работников, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, лиц, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, в размере, предусмотренном приложением № 2 к Положению, утвержденному постановлением № 642 и приложением № 2 к коллективному договору.

Медицинским работникам лечебно-профилактических учреждений (подразделений), временно привлекаемым к лечению, обеспечению диагностики, экспертизе, обслуживанию или непосредственно контактирующим с больными СПИД и ВИЧ-инфицированными, а также привлекаемым к работе, которая связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, производить компенсационную выплату за каждый час работы в таких условиях в размере 60 % должностного оклада. Перечень подразделений и должностей медицинских работников, которым с учетом конкретных условий работы (лечение, обеспечение диагностики, экспертизы, непосредственное обслуживание или контакт с больными и другое) производится компенсационная выплата за каждый час работы в таких условиях в размере 60 % должностного оклада, утвержден по согласованию с Профсоюзным комитетом приложением № 2 к коллективному договору.

Осуществлять повышенную оплату труда в случае окончания срока действия ранее проведенной СОУТ на рабочих местах работников в размере, установленном в период действия СОУТ коллективным договором или локальным нормативным актом и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору). При этом работодатель обязан принять меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. (подпункт 3.3.9 Отраслевого соглашения).

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные для различных видов работ не суммируются. Конкретный размер такой выплаты определяется в соответствии с действующим законодательством.

3.1.6.2. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Перечень подразделений и должностей работников учреждения и размеры выплаты за работу в ночное время определены приложением № 2 к коллективному договору.

3.1.6.3. За работу в сельской местности специалистам учреждения или структурных подразделений учреждения, расположенных в сельской местности, (в том числе руководителю и его заместителям, главной медицинской сестре (главной акушерке, главному фельдшеру), главному

бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера, руководителям структурных подразделений и их заместителям) выплату в размере 25 % должностного оклада.

3.1.6.4. При выполнении работ различной квалификации.

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень подразделений и должностей работников учреждения, которые выполняют работы различной квалификации, и размеры выплаты могут быть определены локальным нормативным актом.

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

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

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

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам – двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим должностной оклад – одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

При этом, выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, персональные выплаты, премиальные выплаты по итогам работы за месяц, выплаты за качество выполняемых работ за время работы в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы

рабочего времени устанавливаются работникам по итогам отработанного календарного месяца с учетом утвержденных показателей и критериев оценки деятельности работников и выплачиваются в сроки выплаты заработной платы, предусмотренные *пунктом 3.1.12* данного раздела коллективного договора.

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

В случае, если установленный работнику размер заработной платы (должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера) ниже минимального размера оплаты труда, то оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни сверх установленной продолжительности рабочего времени производить из расчета часовой ставки, исчисленной от величины минимального размера оплаты труда в двойном размере, а выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), производить в одинарном размере, исчисленном от установленного работнику должностного оклада (*часть 3 подпункта 3.3.33 Отраслевого соглашения*).

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

По желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (дневная часть должностного оклада и предусмотренные выплаты компенсационного и стимулирующего характера), а день отдыха оплате не подлежит, то есть, день отдыха не включается в норму рабочего времени того месяца, в котором работник его использовал, а заработная плата выплачивается в полном объеме. Это правило действует независимо от того, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие (*письмо Федеральной службы по труду и занятости от 17.05.2022 г. № ПГ/10843-6-1, письмо Государственной инспекции труда в Краснодарском крае от 22.08.2023 г. № Т 3/4616/0007/1*).

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

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

Если на день увольнения работника соглашение между работником и Работодателем о предоставлении другого дня отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, которая осуществлялась за пределами месячной нормы рабочего времени, не выполнено, то работнику в день увольнения выплачивается за весь период работы в учреждении разница между оплатой работы в указанные дни по правилам, предусмотренным абзацами 4 – 5 данного пункта, и фактически произведенной за эти дни оплатой (*постановление Конституционного Суда РФ от 06.12.2023 г. № 56-П; подпункт 3.3.14.5 Отраслевого соглашения*).

3.1.6.7. За сверхурочную работу исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере заработной платы, за последующие часы – в двойном размере заработной платы (*статья 152 ТК РФ в редакции федерального закона от 22.04.2024 г. № 91-ФЗ, пункт 3.3.15 Отраслевого соглашения в редакции от 26.08.2024 г.*).

При суммированном учете рабочего времени подсчет часов сверхурочной работы ведется после окончания учетного периода (календарного месяца). В этом случае работа сверх установленной продолжительности рабочего времени за учетный период (календарный месяц) оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа в полуторном размере заработной платы, за последующие часы – в двойном размере заработной платы.

За часы сверхурочной работы выплаты компенсационного характера за выполнение работником наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (*статья 60.2 ТК РФ*), производятся, если работник выполнял дополнительную работу и в сверхурочное время, за первые два часа сверхурочной работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, персональные выплаты, премиальные выплаты по итогам работы за месяц, выплаты за качество выполняемых работ за часы сверхурочной работы устанавливаются работникам по итогам отработанного календарного месяца с учетом утвержденных показателей и критериев оценки деятельности работников за первые два часа сверхурочной работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере и выплачиваются в сроки выплаты заработной платы, предусмотренные *пунктом 3.1.12* данного раздела коллективного договора.

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

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии с подпунктом 3.1.6.6 данного раздела коллективного договора, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с данным подпунктом.

3.1.6.8. В связи с установлением на уровне Краснодарского края нерабочего (праздничного) дня «Радоница» на основании закона Краснодарского края от 02.06.2023 г. № 4909-КЗ «Об объявлении в Краснодарском крае Дня поминовения усопших (Радоницы) нерабочим (праздничным) днем» (пункты 3.3.16 и 4.1.5 Отраслевого соглашения в редакции от 26.08.2024 г.):

- заработную плату работников не уменьшать;
- продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему (праздничному) дню «Радоница», уменьшать на один час;
- при исчислении нормы рабочего времени нерабочий (праздничный) день «Радоница» исключать из количества рабочих дней соответствующего календарного месяца;
- при привлечении работников к работе в нерабочий (праздничный) день «Радоница», независимо от установленного работнику режима рабочего времени (пятидневная или шестидневная рабочая неделя, сменная работа, суммированный учет рабочего времени и т. д.), производить оплату в соответствии подпунктом 3.1.6.6 данного раздела коллективного договора.

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

3.1.6.9. За работу в условиях с разделением рабочего дня (смены) на части с перерывом более двух часов.

Перечень подразделений и должностей работников учреждения, которые могут работать с разделением рабочего дня (смены) на части, и размеры выплаты определяются локальным нормативным актом.

3.1.6.10. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами (при наличии такой работы).

Перечень подразделений и должностей работников учреждения и размеры выплаты могут быть определены локальным нормативным актом.

3.1.6.11. Работникам, оказывающим медицинскую помощь (участвующим в оказании, обеспечивающим оказание медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции в соответствии с постановлением Правительства РФ от 15.07.2022 г. № 1268 «О порядке предоставления компенсационной выплаты отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией» в размере 25 % должностного оклада.

Перечень подразделений и должностей работников учреждения определены локальным нормативным актом.

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

3.1.7. Устанавливать выплаты стимулирующего характера:

3.1.7.1. За наличие квалификационной категории в размерах и порядке, определенных Положением о выплатах стимулирующего характера и материального стимулирования работников ГБУЗ «Инфекционная больница №2.

В соответствии с *приложением № 3 к Положению, утвержденному постановлением № 642, подпунктами 3.2.5 и 3.3.18 Отраслевого соглашения* при определении права работника на установление надбавки за наличие квалификационной категории учитывать:

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

- главной медицинской сестре – квалификационную категорию по специальности «Управление сестринской деятельностью» или «Организация сестринского дела»;

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

- заведующему филиалом, заведующему организационно-методическим отделом (кабинетом), врачам организационно-методического отдела (кабинета) – квалификационную категорию по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» или по клинической специальности;

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

- врачам-руководителям структурных подразделений учреждения, которые состоят из нескольких отделений, отделов и др. (например, поликлиника ЦРБ, участковая больница и др.) – квалификационную категорию по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» или по клинической специальности, соответствующей профилю одного из отделений (отделов и др.) или медицинской услуге, оказываемой структурным подразделением;

- врачу-руководителю и врачам-специалистам приемного отделения (покоя) – квалификационную категорию по профилю любого подразделения, входящего в структуру учреждения, кроме параклинических подразделений;

- провизорам (фармацевтам) - руководителю аптеки, входящей на правах структурного подразделения в состав учреждения, – квалификационную категорию по специальности «Управление и экономика фармации» или по провизорской (фармацевтической) специальности;

- среднему медицинскому персоналу организационно-методического отдела (кабинета) – квалификационную категорию по любой специальности специалистов со средним медицинским образованием;

- специалистам, занимающим должности специалистов с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, – квалификационную категорию, соответствующую занимаемой должности работника.

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

Соответствие специальностей медицинских и фармацевтических работников, по которым до 1 марта 2023 г. в Донецкой Народной Республике, Луганской Народной Республике, Запорожской и Херсонской областях, а также на территории Украины были выданы документы, подтверждающие присвоение квалификационной категории, определяется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 01.03.2023 г. № 85н «Об установлении соответствия специальностей, по которым до 1 марта 2023 г. в Донецкой Народной Республике, Луганской Народной Республике, Запорожской области и Херсонской области, а также на территории Украины были выданы сертификаты специалиста, и (или) свидетельства об аккредитации специалиста, и (или) документы, подтверждающие присвоение квалификационной категории, специальностям, указанным в номенклатурах специальностей специалистов, имеющих медицинское и фармацевтическое образование, утвержденных в соответствии с частью 2 статьи 14 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

3.1.7.2. За выслугу лет в размерах и порядке, определенных Положением о выплатах стимулирующего характера и материального стимулирования работников ГБУЗ «Инфекционная больница №2.

Исчисление стажа работы, дающего право на установление выплаты стимулирующего характера за выслугу лет, производить в соответствии с *приложением № 4 к Положению, утвержденному постановлением № 642.*

3.1.7.3. За наличие ученой степени, почетных званий в размерах и порядке, определенных Положением о выплатах стимулирующего характера и

материального стимулирования работников ГБУЗ «Инфекционная больница №2, в соответствии с *приложением № 5 к Положению, утвержденному постановлением № 642.*

Устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам, имеющим и ученую степень, и почетное звание по каждому основанию отдельно (*подпункт 3.3.20 Отраслевого соглашения*).

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

Условия установления выплат стимулирующего характера (выплата за интенсивность и высокие результаты работы, персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, выплата за качество выполняемых работ) определены Положением о выплатах стимулирующего характера и материального стимулирования работников ГБУЗ «Инфекционная больница №2.

Размер выплат определять по согласованию с Профсоюзным комитетом для каждого работника по результатам его труда в соответствии с критериями и показателями, разработанными в учреждении (*пункт 4.7 Положения, утвержденного постановлением № 642*).

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

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

Функции комиссии:

- оценивает выполнение работниками структурного подразделения показателей эффективности;
- оформляет решение комиссии протоколом (или другим установленным в учреждении документом);
- знакомит под роспись работников с оценкой их работы.

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

Функции комиссии:

- распределяет стимулирующие выплаты по структурным подразделениям и по общебольничному персоналу;
- определяет размер стимулирующей выплаты заместителям главного врача, заведующим отделениями, работникам, не входящим в структурные подразделения;

- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев эффективности их деятельности;

- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат.

При рассмотрении вопроса снижения размера выплат стимулирующего характера (выплата за интенсивность и высокие результаты работы, выплата за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы) в связи с наложением на работника дисциплинарного взыскания, учитывать *постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 г. № 32-П*.

3.1.7.5. За наставничество (*подпункт 4.3.3 Положения, утвержденного постановлением № 642, подпункт 3.3.22 Отраслевого соглашения*). Порядок, критерии и размер установления стимулирующей выплаты определены в Положении о выплатах стимулирующего характера и материального стимулирования работников ГБУЗ «Инфекционная больница №2 принятом по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

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

- работникам, участвующим в практической подготовке молодых специалистов, состоящих в трудовых отношениях с учреждением, – за счет средств того источника финансирования, за счет которого содержится должность молодого специалиста;

- работникам, участвующим в практической подготовке обучающихся, врачей-ординаторов, – за счет средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

3.1.7.6. Выплата за качество выполняемых работ (*подпункт 4.3.4.1 Положения, утвержденного постановлением № 642*).

Порядок и размеры установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ определены в Положении о выплатах стимулирующего характера и материального стимулирования работников ГБУЗ «Инфекционная больница №2 принятом по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.1.7.7. В рамках выплат за качество выполняемых работ устанавливать водителям автомобиля выплату стимулирующего характера за классность (*подпункт 4.3.4.2 Положения, утвержденного постановлением № 642*):

- водителям I класса в размере 25 % оклада (ставки),

- водителям II класса в размере 10 % оклада (ставки).

Выплата устанавливается по решению руководителя учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом в пределах фонда оплаты труда на основании Положения о присвоении классности водителям автомобиля.

3.1.7.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 3.1.7.1 – 3.1.7.5 данного раздела коллективного договора, исчисляются от установленного работнику размера должностного оклада и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой

по совместительству в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

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

Порядок и условия премирования работников определены Положением о выплатах стимулирующего характера и материального стимулирования работников ГБУЗ «Инфекционная больница №2».

3.1.9. Премировать за счет средств учреждения в пределах фонда оплаты труда при присвоении работникам почетных званий «Заслуженный ...», «Народный ...», «Почетный ...», награжденных нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», Почетной грамотой: Министерства здравоохранения Российской Федерации, Законодательного Собрания Краснодарского края, администрации Краснодарского края, министерства здравоохранения Краснодарского края, Памятным знаком Законодательного Собрания Краснодарского края, Благодарственным письмом Законодательного Собрания Краснодарского края или которым объявлена Благодарность: Губернатора Краснодарского края, министра здравоохранения Краснодарского края, другими ведомственными знаками отличия.

Размер премии определен с учетом иерархии наград по согласованию с Профсоюзным комитетом в Положении о выплатах стимулирующего характера и материального стимулирования работников ГБУЗ «Инфекционная больница №2».

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

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

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

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

Устанавливать месячную заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному времени,

если работник работает на полную ставку, но по каким-либо причинам не отработал месячную норму рабочего времени (например, болел, находился в отпуске и др.), или работает в режиме неполного рабочего времени, или на условиях совместительства.

Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивать (ст.157 ТК РФ).

Устанавливать сверх минимального размера оплаты труда выплаты компенсационного характера:

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

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

- за работу в ночное время;

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

(Основание: подпункт 6.1.2 Положения, утвержденного постановлением № 642).

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

- за первую половину календарного месяца 22 числа текущего месяца,
- за вторую половину месяца 7 числа месяца, следующего за расчетным, – окончательный расчет за отработанный месяц.

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

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

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

- за вторую половину календарного месяца.

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

- за вторую половину месяца, следующего за месяцем подведения итогов работы.

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

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

При нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

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

3.1.13. При выплате заработной платы, до каждого работника доводится детальная информация обо всех видах выплат, входящих в состав заработной платы, которая содержится в расчетном листке выдаваемом один раз в месяц нарочно или в электронном виде через электронный кадровый документооборот.

Расчетный листок содержит данные:

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

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

- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждена по согласованию с профсоюзным комитетом (приложением № 2 к коллективному договору).

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

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

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня подписания Экспертной группой протокола (*приказ Министерства здравоохранения РФ от 31.08.2023 г. № 458н*);

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

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

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

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

Порядок и условия предоставления работникам материальной помощи определены Положением о выплатах стимулирующего характера и материального стимулирования работников ГБУЗ «Инфекционная больница №2».

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает учредитель (*подпункт 6.1.1 Положения, утвержденного постановлением № 642*).

3.4. Профсоюзный комитет обязуется:

3.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых

актов субъекта Российской Федерации, Отраслевого соглашения, коллективного договора в части оплаты труда работников.

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

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

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

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

IV. Рабочее время

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

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к Коллективному договору).

Режим рабочего времени предусматривает:

- продолжительность рабочей недели (в часах),
- число смен в сутки,
- продолжительность ежедневной работы (смены),
- время начала и окончания работы, в том числе при сменной работе,
- время перерыва в работе,
- установление пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями, шестидневной рабочей недели с одним выходным днем; рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику,
- чередование рабочих и нерабочих дней.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих условий, установленных Правилами внутреннего трудового распорядка, в том числе при неполном рабочем времени (рабочей недели, рабочем дне (смене), режим рабочего времени определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

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

Медицинским работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Если руководитель учреждения, заместители руководителя, главная медицинская сестра в соответствии со своими трудовыми (должностными)

обязанностями, осуществляют медицинскую деятельность, то им устанавливается продолжительность рабочей недели как медицинским работникам, если меньшая продолжительность рабочего времени не предусмотрена другими нормативными правовыми актами.

Заведующим структурными подразделениями учреждения – врачам устанавливается продолжительность рабочей недели такой же продолжительности, как и для врачебного персонала возглавляемого подразделения.

4.3. Продолжительность рабочей недели (в часах) определяется в Правилах внутреннего трудового распорядка в соответствии с:

- постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» – независимо от результатов специальной оценки условий труда;

- постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 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» – по результатам СОУТ (подкласс 3.3, 3.4 или класс 4);

- совместным приказом от 30.05.2003 г. Министерства здравоохранения РФ № 225, Министерства обороны РФ № 194, Министерства внутренних дел РФ № 363, Министерства юстиции РФ № 126, Министерства образования РФ № 2330, Министерства сельского хозяйства РФ № 777, Федеральной пограничной службы РФ № 292 «Об утверждении перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда» – по результатам СОУТ (для медицинских работников при подклассе 3.1 - 3.4 или классе 4; для остальных работников при подклассе 3.3, 3.4 или классе 4);

- другими нормативными правовыми актами о продолжительности рабочего времени.

4.4. Продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых, по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

Если условия труда на рабочем месте конкретного работника по результатам аттестации рабочего места, проведенной до 1 января 2014 г., были отнесены к вредным (независимо от степени вредности) или опасным условиям труда, и результатами СОУТ улучшение условий труда не подтверждено, то сохраняется ранее установленная данному работнику продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность рабочей недели может быть увеличена до 40 часов при наличии письменного согласия работника, оформленного

путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. В этом случае за часы работы сверх установленной сокращенной продолжительности рабочей недели работнику выплачивается денежная компенсация в размере двойной часовой ставки (части должностного оклада за час работы) сверх должностного оклада с учетом условий, определенных *абзацами четыре и пять подпункта 3.1.6.6 раздела 3 «Оплата труда» коллективного договора (пункт 4.1.4 раздела 4 «Рабочее время» Отраслевого соглашения).*

4.5. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда (класс 4), максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – 7,2 часа;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов (*часть 2 статьи 94 ТК РФ*).

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, и при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной статьей 92 ТК РФ, в соответствии с *подпунктом 4.1.6. Отраслевого соглашения* продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена и составлять:

- при 36-часовой рабочей неделе – 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 8 часов.

4.6. Работникам, являющихся инвалидами первой или второй группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели 35 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами (*статья 92 ТК РФ*). При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности рабочей недели.

4.7. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели 36 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами (*ст. 263.1 ТК РФ*). При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности рабочей недели.

4.8. В соответствии с *подпунктом 4.1.7. Отраслевого соглашения*, когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный месяц.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени, перечень должностей работников и структурных подразделений, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени, продолжительность

непрерывной работы и установление выходных дней определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору предусматривается условие работы работника в порядке суммированного учета рабочего времени.

Баланс рабочего времени для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, определяется на общих основаниях и корректируется (уменьшается) в случаях использования работником в учетном периоде отпуска, временной нетрудоспособности и др. случаях.

Работа в режиме суммированного учета рабочего времени осуществляется работниками на основании графика работы, согласованного с Профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Графики работы доводятся до сведения работников под роспись не позднее чем за один месяц до введения их в действие. При этом нежелание работника ознакомиться с графиком своевременно или отказ от подписи (о чем должен быть составлен соответствующий акт) не снимает с него обязанности его выполнения.

4.9. Работникам, для которых применяется суммированный учет рабочего времени, разрешается устанавливать продолжительность непрерывной работы до 24 часов, кроме несовершеннолетних работников, водителей автотранспорта и работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда (класс 4).

В каждом конкретном случае вопрос об установлении тому или иному работнику продолжительности непрерывной работы до 24 часов должен решаться с согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, и Профсоюзного комитета.

4.10. Режим рабочего времени водителей регламентируется *приказом Минтранса России от 16.10.2020 г. № 424 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей»*.

При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) водителей не может превышать 11 часов. Водителям, осуществляющим перевозки для учреждений здравоохранения, перевозки на служебных легковых автомобилях при обслуживании руководителя организации продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов в случае, если общая продолжительность управления автомобилем в течение периода ежедневной работы (смены) не превышает 9 часов.

Время управления автомобилем в течение периода времени, не превышающего 24 часов, после завершения ежедневного (междусменного) отдыха или еженедельного отдыха и началом следующего ежедневного (междусменного) отдыха или еженедельного отдыха, не должно превышать

9 часов. Допускается увеличение этого времени до 10 часов, но не более двух раз в течение календарной недели.

При достижении времени управления автомобилем, предусмотренного абзацем 3 настоящего пункта, водитель вправе увеличить это время, но не более чем на 2 часа, в целях завершения перевозки и (или) следования к месту стоянки.

Время управления автомобилем в течение одной календарной недели не должно превышать 56 часов, в течение любых двух последовательных календарных недель - 90 часов.

4.11. Работникам может устанавливаться ненормированный рабочий день. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой) (*статья 101 ТК РФ*).

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

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

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

Перечень должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день, и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с ненормированным рабочим днем определены приложением № 1 к коллективному договору.

4.12. Для работников, которым установлена сменная работа, продолжительность рабочего времени определяется графиком сменности. Графики сменности составляются в целом на календарный месяц, утверждаются по согласованию с Профсоюзным комитетом и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

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

В пределах установленной нормы рабочего времени по занимаемой должности (раздельно по основной должности и должности, занимаемой в порядке совместительства) работники не могут привлекаться к работе в течение двух смен подряд.

4.13. В целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам учреждения с их согласия может устанавливаться дежурство на дому – пребывание медицинского работника дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме).

Перечень должностей медицинских работников, которым вводятся дежурства на дому в пределах установленной продолжительности рабочего времени по занимаемой работником должности определен локальным нормативным актом.

Дежурство на дому может устанавливаться как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке совместительства.

Медицинским работникам, осуществляющим дежурство на дому, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный месяц.

Время начала и окончания дежурства на дому определяется графиком работы, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

При учете времени, фактически отработанного медицинским работником, время дежурства на дому учитывается в размере 1/2 часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому.

В случае вызова на работу медицинского работника, осуществляющего дежурство на дому, время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно учитывается в размере фактически затраченного времени на оказание медицинской помощи и следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно.

При этом время дежурства на дому в учетном периоде корректируется таким образом, чтобы общая продолжительность рабочего времени медицинского работника с учетом времени дежурства на дому, учитываемого в размере 1/2 часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому, не превышала норму рабочего времени за учетный период (календарный месяц), установленную по занимаемой работником должности (основной и (или) по совместительству).

Порядок учета времени следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно устанавливается локальным нормативным актом по согласованию с Профсоюзным комитетом.

4.14. Работодатель обязуется:

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

- беременной женщины (*статья 93 ТК РФ*);

- одного из родителя (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) (*статья 93 ТК РФ*);

- 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 (*статья 93 ТК РФ*);

- работника – инвалида;

- многодетных родителей (*закон Краснодарского края от 22.02.2005 г. № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»*).

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 работы у данного Работодателя.

4.14.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени по инициативе Работодателя за 2 месяца и за 3 месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда в учреждении (структурном подразделении) (*статья 74 ТК РФ*).

4.14.3. Продолжительность работы (смены) в ночное время для всех работников учреждения уравнивается с продолжительностью работы в дневное время.

4.14.4. Не привлекать к работе в ночное время:

- беременных женщин;

- работников, не достигших возраста 18 лет (*статья 96 ТК РФ*).

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

- работников-инвалидов;

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

- работников, имеющих детей-инвалидов;

- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

- работников, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;

- опекунов детей в возрасте до 14 лет;

- сотрудников с детьми до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом; призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном

содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- родителей 3 и более детей до 18 лет, младшему из которых меньше 14 лет.

4.14.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, установленному в Российской Федерации (*статья 112 ТК РФ*), нерабочему (праздничному) дню «Радоница», установленному на основании закона Краснодарского края от 02.06.2023 г. № 4909-КЗ «Об объявлении в Краснодарском крае Дня поминовения усопших (Радоницы) нерабочим (праздничным) днем» (*пункт 4.1.5 Отраслевого соглашения в редакции от 26.08.2024 г.*) уменьшать на один час, в том числе, работающим на условиях совместительства, неполного рабочего времени. При невозможности уменьшить продолжительность рабочего дня (рабочей смены) в предпраздничный день для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, на один час уменьшается месячная норма рабочего времени.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка с согласия работника компенсируется оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (*подпункт 3.1.6.7 раздела 3 «Оплата труда» данного коллективного договора*).

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

- выполнения сверхурочной работы (*статья 99 ТК РФ*);
- привлечения к работе в выходные или нерабочие праздничные дни (*статья 113 ТК РФ*);
- установления ненормированного рабочего дня (*статья 101 ТК РФ, постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 09.10.2002 г. № 1155*).

4.14.7. Привлекать работника к сверхурочной работе только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом (*за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 99 ТК РФ, когда согласование с Профсоюзным комитетом не требуется*).

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

Не привлекать к сверхурочным работам:

- беременных женщин;
- работников, не достигших возраста 18 лет.

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

- работников-инвалидов;

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- работников, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- опекунов детей в возрасте до 14 лет;
- сотрудников с детьми до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом; призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- родителей 3 и более детей до 18 лет, младшему из которых меньше 14 лет.

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

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

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

Не привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- беременных женщин (ст. 259 ТК РФ);
- работников, не достигших возраста 18 лет (ст. 268 ТК РФ).

Привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с письменного согласия работников, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их под роспись со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни:

- работников-инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- работников, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- опекунов детей в возрасте до 14 лет,
- сотрудников с детьми до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом; призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 г. № 53-ФЗ «О воинской

обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- родителей 3 и более детей до 18 лет, младшему из которых меньше 14 лет.

V. Время отдыха

5.1. Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что работникам предоставляют следующие виды времени отдыха:

- перерыв в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- еженедельный непрерывный отдых (выходные дни);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.2. Время предоставления работникам перерыва в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем каждые три часа непрерывной работы, продолжительностью не менее 30 минут каждый. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

5.3. Работникам устанавливаются ежедневный (междусменный) отдых и еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) отдельно по основной работе и работе, выполняемой в порядке совместительства.

Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха устанавливается, как правило, не менее двойной продолжительности рабочего дня (смены), предшествующего(ей) отдыху, без учета предоставляемых перерывов.

Для водителей автомобиля продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха устанавливается в соответствии с пунктом 18 приложения к приказу Министерства транспорта РФ от 15.10.2020 г. № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

5.4. Работникам устанавливается продолжительность еженедельного непрерывного отдыха (выходных дней) не менее 42 часов.

При суммированном учете рабочего времени еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) устанавливаются в различные дни недели согласно графикам работы (сменности), при этом еженедельный непрерывный отдых должен непосредственно предшествовать или непосредственно следовать за ежедневным (междусменным) отдыхом, его продолжительность должна

составлять не менее 42 часов и число выходных дней в календарном месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца.

Для водителей автомобиля еженедельный непрерывный отдых устанавливается в соответствии с *пунктом 19 приложения к приказу Министерства транспорта РФ от 15.10.2020 г. № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей»*:

- еженедельный отдых должен составлять не менее 45 часов. Этот отдых должен начинаться не позднее шестого ежедневного периода, наступающего с момента завершения предыдущего еженедельного отдыха;

- допускается сокращение еженедельного отдыха до значения не менее 24 часов, не более одного раза в течение любых двух последовательных календарных недель. Разница времени, на которое сокращен еженедельный отдых, в полном объеме должна быть использована водителем на отдых от управления автомобилем в течение трех подряд календарных недель после окончания календарной недели, в которой еженедельный отдых был сокращен. Этот период отдыха должен быть присоединен к ежедневному отдыху, продолжительностью не менее 9 часов, или очередному еженедельному отдыху.

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

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

Работникам-инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней (*ст. 115 ТК РФ*).

Стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется в календарном исчислении и отсчитывается со дня начала работы (*письма Минтруда России от 09.04.2020 г. № 14-2/В-395, от 31.10.2019 г. № 14-2/ООГ-8456*). Если какие-либо периоды времени на основании *части 2 статьи 121 ТК РФ* не включаются в стаж работы для отпуска, то окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков.

5.6. Если работнику своевременно не будет произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести его на другой срок.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым по согласованию

с Профсоюзным комитетом не позднее чем за две недели до наступления календарного года (*статья 123 ТК РФ*).

При переносе срока отпуска на другое время с согласия работника и руководителя структурного подразделения в график отпусков с разрешения Работодателя вносятся соответствующие изменения. Перенос отпуска производится на основании документа, составленного в произвольной форме.

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

При отзыве работника из отпуска, разница между суммой отпускных, которые были выплачены работнику при его уходе в отпуск и суммой отпускных, рассчитанных в связи с отзывом работника из отпуска за фактические дни использования им отпуска по соглашению между работодателем и работником (на основании заявления) может быть:

- зачтена в счет заработной платы;
- возвращена работником в кассу учреждения.

Не допускается отзыв из отпуска:

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

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

5.8.1. За ненормированный рабочий день продолжительностью согласно приложению № 1 к коллективному договору (*ст. 119 ТК РФ, подпункт 5.1.12. Отраслевого соглашения*).

В случае если работник в течение рабочего года не привлекался к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, он имеет право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего времени в размере, установленном трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

5.8.2. Условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

5.8.2.1. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, рабочие места которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, устанавливается не ниже предусмотренной Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22 в переводе на календарные дни (например, 6 рабочих дней соответствуют 7 календарным дням, 12 рабочих

дней – 14 календарным дням, 18 рабочих дней – 21 календарному дню, 30 рабочих дней – 35 календарным дням).

5.8.2.2. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, устанавливается в соответствии с *постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»*.

Продолжительность дополнительного отпуска для данных медицинских работников не зависит от степени вредности на рабочем месте, предоставляется по результатам СОУТ при установлении вредных (подкласс 3.1 – 3.4) или опасных условий труда (класс 4).

5.8.2.3. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными или опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с фактически отработанным в данных условиях временем, в том числе, при условии занятости работника на неполную ставку (на 0,75, 0,5, 0,25 ставки), работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе, во вредных или опасных условиях труда (*ст. 91 ТК РФ*).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, определяется в соответствии с *Порядком исчисления дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях труда (Инструкция о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденная постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 г. № 273/П-20, в части не противоречащей ТК РФ)*.

5.8.2.4. Предоставляют ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, установленный по результатам ранее проведенной СОУТ, в случае окончания срока ее действия (до момента утверждения новых результатов СОУТ).

5.8.2.5. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретному работнику устанавливается трудовым договором

(дополнительным соглашением к трудовому договору) на основании приложения № 1 к коллективному договору.

5.8.2.6. При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные или опасные условия труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией на основании *статьи 117 ТК РФ*. В этом случае работнику за каждый день отпуска, замененного денежной компенсацией, выплачивается:

1) денежная компенсация в размере средней заработной платы, исчисленной в порядке, предусмотренном *статьей 139 ТК РФ*;

2) отдельная денежная компенсация в размере 50 % дневной части должностного оклада на основании *подпункта 5.1.8. Отраслевого соглашения*.

5.8.3. Получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, и инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы продолжительностью 14 календарных дней.

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (*ст. 120 ТК РФ*).

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

5.10. По согласованию с Работодателем часть 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 может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением выплаты за неиспользованные отпуска при увольнении, а также в случаях, предусмотренных *статьями 117, 126 ТК РФ*.

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

Компенсация за неиспользованный основной отпуск выплачивается полностью, если в рабочем году работник отработал не менее 11 месяцев.

Полную компенсацию получают также работники, проработавшие от 5½ до 11 месяцев, если они увольняются в следствии:

- ликвидации организации или отдельных ее частей;
- сокращения штатов или численности, а также реорганизации или временной приостановки работ;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

В остальных случаях, если рабочий год работником отработан не полностью, то работники получают пропорциональную компенсацию:

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется из расчета 2,33 календарных дня (*28 дней: 12 месяцев*) за каждый отработанный полный месяц;
- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется из расчета 2,58 календарных дня (*31 день: 12 месяцев*);
- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам-инвалидам предоставляется из расчета 2,5 календарных дня (*30 дней: 12 месяцев*).

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

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

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

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодные отпуска в удобное время на основании письменного заявления работника, предоставленного Работодателю, как правило, до составления графика отпусков:

- лицам, моложе 18 лет;
- работникам, обучающимся без отрыва от производства;
- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в данном учреждении;
- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в данном учреждении;
- лицам, награжденным знаком «Почетный донор России»;
- работникам, которым присвоено почетное звание «Народный ...» или «Заслуженный...», как Российской Федерации, так и Кубани (Краснодарского края);

- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);
- работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы и участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- инвалидам войны, ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет (до достижения младшим из детей возраста 14 лет);
- лицам, направлявшимся для обеспечения выполнения задач в ходе специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики с 24.02.2022 г., отработавшим установленный при направлении срок либо откомандированным досрочно по уважительным причинам.

Предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время независимо от стажа работы у Работодателя в течении шести месяцев после возобновления трудового договора с работником, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Если работник относится к льготной категории работников из вышеперечисленных, он вправе обратиться к Работодателю по вопросу предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время (если графиком отпусков отпуск ему не был запланирован) или изменения даты ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного графиком отпусков. Для этого работник должен подать заявление о предоставлении отпуска или об изменении срока начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала.

5.12.2. Предоставлять работнику на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

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

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

- родителям и женам погибших военнослужащих – до 14 календарных дней в году;

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

- женщинам, работающим в сельской местности – 1 день в месяц;

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

- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы, сдачи итоговых экзаменов;

- работникам, работающим по совместительству, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы (ст. 286 ТК РФ);

- работникам, которым присвоено звание «Ветеран труда» – до 1 месяца в рабочем году.

5.12.3. Предоставлять работнику на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в году в удобное для работника время (ст. 263 ТК РФ):

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

- работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

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

- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей;

- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

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

5.12.5. В соответствии со статьей 262 ТК РФ предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок

предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством РФ.

При установлении работнику суммированного учета рабочего времени и продолжительности рабочей смены больше, чем нормальная, средний дневной заработок сохраняется за нормальную продолжительность рабочего дня (8 часов). При этом работник освобождается от работы на полную рабочую смену.

5.12.6. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленный в Краснодарском крае нерабочий (праздничный) день «Радоница», приходящийся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемых отпусков, в число календарных дней отпуска не включать (*пункт 4.1.5 Отраслевого соглашения в редакции от 26.08.2024 г.*).

5.12.7. За счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности предоставлять работникам дополнительные меры социальной поддержки, включая освобождение от работы на два дня с сохранением заработной платы, работников, проходящих вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), или присоединение указанных дней к ежегодному оплачиваемому отпуску (*подпункт 4.29 Краснодарского краевого трехстороннего соглашения между Союзом «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов», ассоциацией «Объединение работодателей Краснодарского края» и администрацией Краснодарского края на 2023 - 2025 годы, подпункт 5.1.20 Отраслевого соглашения*).

5.13. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

5.13.3. Согласовывать график отпусков независимо от количества членов Профсоюза в организации.

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

VI. Охрана труда и здоровья

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

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;

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

- приведение условий труда государственным требованиям в соответствие с законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда;

- предоставление органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

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

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

Комиссия по охране труда:

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

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

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

При проведении СОУТ в учреждениях здравоохранения учитываются особенности ее проведения на рабочих местах отдельных категорий работников, установленные нормативными правовыми актами.

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

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

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

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

Все выявленные и оцененные риски подлежат управлению. На основании

полученных результатов уровня профессиональных рисков разрабатываются и рассматриваются возможности снижения профессиональных рисков путем устранения риска, замены одних рисков другими, менее значимыми; применения технических средств для снижения рисков, применения средств индивидуальной защиты и др.

6.6. Работодатель и Профсоюзный комитет разрабатывают соглашение по охране труда в соответствии с перечнем, утвержденным *приказом Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 771н* (приложение № 4 к коллективному договору).

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

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

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

6.7. Работодатель обязуется:

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

6.7.2. Обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодно) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями. Медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств Работодателя с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

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

6.7.3. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу:

- средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с

требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение № 3 к коллективному договору) (приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 767н);

- санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей (приложение № 3 к коллективному договору) (приказ Минздрава СССР от 29.01.1988 г. № 65).

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

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

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

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

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

В этих целях по установленным нормам Работодатель оборудует:

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

- помещения для приема пищи;

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

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

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

- выдачу работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам СОУТ, молока или других равноценных пищевых продуктов по установленным нормам, которые по письменным заявлениям работников могут быть заменены компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, согласно приложению № 3 к коллективному договору.

Бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов осуществляется на основании *приказа Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 12.05.2022 г. № 291н* и производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда не менее половины установленной продолжительности рабочей смены, в том числе за работу сверх установленной нормы рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день, дежурство сверх месячной нормы рабочего времени по графику, работа по совместительству).

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

- смывающие и обезвреживающие средства по перечню профессий и должностей согласно приложению № 3 к коллективному договору. Вести учет выдачи смывающих и обезвреживающих средств в личных карточках работников.

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

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

На время приостановления работ в учреждении (или структурных подразделениях), на рабочем месте вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок (*ст. 216.1. ТК РФ, ст. 15 закона Краснодарского края 03.06.1998 г. №133-КЗ «Об охране труда»*).

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

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

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

Включать в состав комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с производством, представителей Профсоюзного комитета и уполномоченных по охране труда.

6.7.9. Обеспечить работникам прохождение диспансеризации в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья:

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

На время диспансеризации работники освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

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

Работодатель выплачивает единовременное пособие на погребение семье умершего работника в случае его смерти вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, за исключением случаев алкогольного отравления, в размере среднемесячного заработка (ст.184 ТК РФ).

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

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

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

6.9.3. Работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, предоставляет

специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время, оборудует помещения для обогрева и отдыха работников (ст.109 ТК РФ).

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

6.9.5. Работодатель создает для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и абилитации.

6.9.6. Условия труда женщин в период беременности и кормления ребенка должны соответствовать допустимым условиям труда (пункт 7.1 постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 г. № 40 СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда»).

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

- проводит их обучение по охране труда за счет собственных средств (или средств отделения Фонда пенсионного и социального страхования в Краснодарском крае), обеспечивает их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда, предоставляет 2 часа рабочего времени на осуществление профсоюзной деятельности (для работников не освобожденных от основной работы);

- обеспечивает участие Уполномоченных лиц в системе управления охраной труда;

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

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

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

6.11. Профсоюзный комитет обязуется:

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

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда выдают Работодателю обязательные для рассмотрения представления и предложения об устранении выявленных нарушений (ст. 370

ТК РФ, ст. 20 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

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

6.11.4. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия представителя Профсоюзного комитета.

6.12. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

- проводить анализ состояния временной нетрудоспособности в коллективе и причины трудопотерь;
- разрабатывать и осуществлять мероприятия по профилактике производственно-обусловленных заболеваний;
- информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда;
- проводить обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных;
- размещать в помещениях и на территории учреждения, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД;
- не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников.

6.13. Работодатель обеспечивает разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников по согласованию с Профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

VII. Гарантии в области занятости

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

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

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата,

рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета, то есть до издания приказа о проведении организационно-штатных мероприятий с оформлением соответствующего подтверждающего документа.

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

7.3. Работодатель не менее чем за три месяца письменно сообщает Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информирует о его причинах, в том числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

Критерием массового сокращения работников в соответствии с отраслевым соглашением считается, если в течение 30 календарных дней сокращаются (с учетом численности работающих в организации на момент сокращения):

- 20-24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек;
- 15-19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек.

7.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста;
- проработавшие более 10 лет в данном учреждении;
- матери (отцы), имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- имеющие двух и более иждивенцев;
- получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;
- обучающиеся по заочной форме в образовательных организациях (высшего или среднего профессионального образования);
- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;
- супруг(а) военнослужащего (п. 6 ст. 10 Федерального закона от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей, впервые поступившие на работу после увольнения с военной службы (п. 5 ст. 23 Федерального закона от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

Не допускать расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 16 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до 14-ти лет, если другой родитель (иной

законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой ст. 81 или ч. 2 ст. 336 ТК РФ).

7.5. Работодатель обязуется:

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

Обеспечивать доступ медицинским работникам к федеральным сервисам непрерывного медицинского образования, используя автоматизированные рабочие места медицинских работников или коллективную точку доступа, расположенную на территории медицинской организации. Порядок и условия определять локальным нормативным актом по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Финансировать мероприятия, направленные на:

- разработку и реализацию программ наставничества и адаптации молодых работников;

- повышение квалификации и (или) профессиональной переподготовки работников, в том числе в возрасте от 25 до 65 лет.

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

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

- не позднее чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ);

7.5.3. В соответствии со статьей 178 ТК РФ:

- Работодатель обязан выплатить сотруднику средний заработок за второй месяц или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц;

- если сотрудник в течение 14 дней с даты увольнения обратился в службу занятости и не нашел работу в течение двух месяцев, то Работодатель должен выплатить средний заработок за третий месяц или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

Взамен выплат среднего заработка за период трудоустройства Работодатель может выплатить единовременную компенсацию в размере двукратного среднего заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

Уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к Работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее 15 рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, либо после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее 15 рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения.

Работодатель должен производить выплату среднего месячного заработка за период трудоустройства или выплату единовременной компенсации не позднее 15 календарных дней со дня обращения.

Выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства или выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации учреждения.

7.5.4. Освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь предоставлять работникам своего учреждения, в том числе работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции.

7.5.5. В течение срока массового увольнения осуществлять за счет средств учреждения меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников.

7.5.6. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;
- предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), в том числе и в другой местности (ст. 180 ТК РФ);
- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;
- по согласованию с Профсоюзным комитетом вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массового сокращения рабочих мест или увольнения работников, в том числе при изменении организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ);
- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (ч. 3 ст. 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюзного комитета (ч. 3 ст. 82 ТК РФ);
- обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы по предварительным договорам или заявкам.

7.5.7. Обеспечивать направление работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, прохождение независимой оценки квалификации (с письменного согласия работника).

7.5.8. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование заключать с работником договор в письменной форме.

При направлении Работодателем работника на обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

Сохранять медицинскому работнику за время профессионального обучения или дополнительного профессионального образования по направлению работодателя по основной должности и невозможностью в связи с

этим выполнять трудовые (должностные) обязанности по трудовому договору в порядке внутреннего совместительства, две третьих должностного оклада, установленного работнику по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства (ст. 155 ТК РФ, пункт 3.5. Отраслевого соглашения).

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, а также в соответствии с Положением о командировках (Приложение № 6 к коллективному договору) (постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 03.02.2015 г. № 52 «Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам государственных учреждений Краснодарского края»).

При направлении Работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств Работодателя.

Определять формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, по согласованию с Профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

7.6.4. Информировать Краснодарскую краевую организацию Профсоюза о всех случаях массового высвобождения работников или введения в учреждении (структурных подразделениях) режима неполного рабочего времени.

VIII. Социальные и иные гарантии для работников

8.1. Работодатель обязуется:

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

8.1.2. Обеспечивать своевременную и полную уплату пенсионных страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее – Фонд) в соответствии с Федеральным законом от

15.12.2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (с учетом изменений от 14.07.2022 г. № 237-ФЗ).

8.1.3. Обеспечивать предоставление в территориальные органы Фонда полных и достоверных сведений в соответствии с *Федеральным законом от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»*.

Определять наименования должностей и структурных подразделений для работников, которым предоставлено право на досрочное назначение страховой пенсии по старости, в строгом соответствии с приказами отраслевого министерства, а также с постановлением Правительства РФ от 29.12.2002 г. № 781.

Обеспечивать ежегодное предоставление в территориальные органы Фонда Перечней рабочих мест, профессий и должностей, работа в которых дает право на досрочное назначение страховой пенсии по старости. Указывать код льготы в соответствии с классификаторами параметров, используемых при отражении сведений индивидуального (персонифицированного) учета, соответствующий лечебной и иной работе по охране здоровья населения в городах и (или) в сельской местности; работе, в городах и (или) сельской местности, связанной с хирургией лечебной.

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

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

8.1.6. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные статьями 173-177 ТК РФ.

8.1.7. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы в соответствии с Положением о командировках (Приложение № 6 к коллективному договору):

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные;
- иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя перечисленные в Положении о командировках (ст.167, ст.168 ТК РФ).

8.1.8. Содействовать в предоставлении мер социальной поддержки по оплате жилья, отопления и освещения, за счет средств краевого бюджета, предусмотренных на содержание государственного учреждения, в порядке и на условиях, определяемых администрацией Краснодарского края, врачам, провизорам, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу, имеющим среднее профессиональное или высшее образование, биологам, инструкторам-методистам по лечебной физкультуре, медицинским психологам,

проживающим в сельских населенных пунктах, поселках городского типа, городах, входящих в состав районов, работающим в государственных учреждениях здравоохранения, находящихся в ведении Краснодарского края, проживающим с ними членам их семей, а также пенсионерам, если их общий стаж работы в данной местности на указанных должностях составляет не менее десяти лет.

Стороны не допускают отмену компенсационных выплат на возмещение расходов по оплате жилья, отопления и освещения указанным категориям граждан.

8.1.9. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

8.1.10. Работодатель, исходя из финансовых возможностей, вправе предоставлять компенсацию найма жилого помещения (поднайм) в размере до 100%, в отношении медицинских работников, имеющих высшую квалификационную категорию, ученые степени (доктора наук или кандидата наук), почетные звания, выслугу лет не менее 10 лет.

При наличии финансовых возможностей и в целях заинтересованности отдельных категорий медицинских работников продолжать работу в учреждении, на основании обращения работника Работодатель может принять решение о выплате компенсации найма жилья за счет собственных средств в размере фактически понесенных расходов по оплате найма жилого помещения, но не более 20 000 рублей 00 копеек в месяц и при условии, что работник не получает указанную компенсацию в пределах средств бюджета Краснодарского края, установленных на текущий финансовый год, на компенсацию расходов по оплате найма жилых помещений.

На компенсацию могут претендовать иногородние работники, не имеющие в собственности либо пользовании (в том числе члены их семьи) на территории муниципального образования город-курорт Сочи жилых помещений, жилого помещения, предоставленного по договору социального найма или договору найма специализированного жилого помещения, выданного органом местного самоуправления на территории муниципального образования город-курорт Сочи.

Предоставление компенсационных выплат найма жилых помещений (поднайм) осуществляется учреждением в соответствии с Приложением № 7 к Коллективному договору.

Компенсация понесенных расходов по оплате найма жилого помещения (поднайм) предоставляется за счет средств поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, после уплаты налогов, сборов, отчислений и других обязательных платежей.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

8.2.3. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций, трудных жизненных ситуациях из средств профсоюзного бюджета в порядке и размерах установленных руководящими документами профсоюзного комитета.

IX. Социальная защита молодежи

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

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

9.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

9.3. Организовать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады. Пропагандировать способы и методы организации образа жизни, способствующего физическому, духовно-нравственному оздоровлению работающей молодежи и студентам.

9.4. Консолидировать усилия по противодействию потребления табака, алкоголя, наркотиков.

9.5. Работодатель обязуется:

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

9.5.2. Проводить плановую подготовку и повышение квалификации врачебного и среднего медицинского персонала из числа специалистов в возрасте до 35 лет. Содействовать их служебному росту.

9.5.3. Организовать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

9.5.4. Закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год их работы в учреждении, установлению наставникам выплаты стимулирующего характера в порядке, предусмотренном Положением о выплатах стимулирующего характера и материального стимулирования работников ГБУЗ «Инфекционная больница №2».

9.6. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

Х. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза

Работодатель обязуется:

10.1. Соблюдать права и гарантии членов Профсоюза, выборных органов Профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса РФ, Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевого соглашения.

Не вмешиваться в деятельность Профсоюза, не препятствовать созданию и функционированию структур Профсоюза в учреждении.

Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления учреждением (*ст. 52 ТК РФ, ст. 123.21 ГК РФ, п. 3 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

10.2. Предоставлять Профсоюзному комитету полную и достоверную информацию по следующим вопросам (*ст. 53 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*):

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

- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

10.3. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и права требовать устранения выявленных нарушений (*ст. 370 ТК РФ, ст. 19 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

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

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

10.6. Разрешить в рабочее время выполнять профсоюзные обязанности в интересах коллектива работников председателю профсоюзного комитета в течение 2 часов в неделю, профактиву в течение 1 часа в неделю.

10.7. Освободить от основной работы членов Профсоюза, входящих в состав выборных профсоюзных органов, членов комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных Профсоюза по охране труда, членов постоянных и временных комиссий, создаваемых выборным профорганом организации Профсоюза, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением заработной платы.

Освободить от работы, как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке совместительства, членов Профсоюза, избранных делегатами, для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами Профсоюза, для участия в работе выборных профсоюзных органов, в заседаниях комиссий профсоюзных органов, на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях, проводимых Профсоюзом, с сохранением среднего дневного заработка.

При проведении мероприятий, организуемых профсоюзными органами, вне места постоянной работы работника - члена Профсоюза, Работодатель направляет его в служебную командировку по письменному распоряжению на срок проведения указанных мероприятий с сохранением места работы (должности) и среднего заработка за все рабочие дни, установленные работнику графиком сменности (работы), Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором. Другие расходы, связанные с командировкой для участия в мероприятиях, организуемых профсоюзными органами, производятся за счет средств профсоюзного бюджета (*ст.ст. 165 – 167, 170 – 171, 374 ТК РФ, ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*; пункт 7.22 Краснодарского краевого трехстороннего соглашения между Союзом «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов», ассоциацией «Объединение работодателей Краснодарского края» и администрацией Краснодарского края на 2023 - 2025 гг.; подпункты 11.1.11, 1.1.12. Отраслевого соглашения).

10.8. Не подвергать дисциплинарному взысканию председателя Профсоюзного комитета и его заместителя без предварительного согласия президиума организации Профсоюза, в котором состоит на учете первичная профсоюзная организация, а также в период их работы в течение двух лет после прекращения полномочий руководителя (заместителя) профсоюзного комитета.

Не подвергать дисциплинарному взысканию председателя профгруппы (профбюро) без предварительного согласия Профсоюзного комитета.

Не подвергать дисциплинарному взысканию работников, являющихся членами профсоюзного органа (городского, районного или краевого комитета Профсоюза) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, т.е. президиума городской, районной или краевой организации Профсоюза.

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

Письменные заявления работников, являющихся членами Профсоюза, о перечислении Работодателем членских профсоюзных взносов из их заработной платы сохраняют свою силу при:

- переводе работника из одного структурного подразделения учреждения в другое;
- выхода работника на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- смене наименования и (или) реорганизации учреждения;
- смене наименования и (или) реорганизации Профсоюза и (или) его первичной либо территориальной организации.

Основанием для прекращения удержания членских профсоюзных взносов является выписка из протокола заседания профсоюзного комитета с указанием лиц, с которых прекращается удержание профсоюзных взносов.

Работодатель обеспечивает сохранность заявлений работников об удержании членских взносов безналичным путем на весь период трудовой деятельности работника в учреждении.

10.10. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из их заработной платы в порядке и на условиях установленных пунктом 9.9 настоящего коллективного договора.

10.11. Распространять на работников, освобожденных от работы в связи с избранием на выборную должность в первичную профсоюзную организацию, действующие положения о премировании, в том числе премирования по итогам работы за год, и другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст. 375 ТК РФ, п. 4 ст. 26 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», подпункт 11.1.4 Отраслевого соглашения).

10.12. За выполнение общественной работы в интересах работников учреждения – членов Профсоюза за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:

- производить оплату труда председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, в размере 10 % должностного оклада (*статья 377 ТК РФ, подпункт 11.1.4 Отраслевого соглашения*).

10.13. В целях создания условий деятельности профсоюзной организации Работодатель:

10.13.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованное помещение (*указать номер кабинета*), оргтехнику (компьютер, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), актовый зал для проведения профсоюзных собраний (конференций), организует за свой счет уборку помещения и ремонт оргтехники (*ст. 377 ТК РФ, п. 1 ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

10.13.2. Осуществляет подписку за счет учреждения необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому Профсоюзным комитетом.

10.13.3. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзному комитету юридическую базу данных («Консультант+» и др.) и оплачивает обновление ее содержания.

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

XI. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор, ответственность за нарушение законодательства

11.1. В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

11.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (*ст. 44 ТК РФ*).

11.3. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

11.4. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

11.5. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

11.6. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

11.7. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

11.8. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

11.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

11.10. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.11. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора, в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

11.12. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

11.13. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

11.14. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ст. 195 ТК РФ, ст. 5.28 – 5.34 КоАП РФ).

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

Приложение №1
к коллективному договору
ГБУЗ «Инфекционная больница №2»

Председатель
профсоюзного комитета ГБУЗ
«Инфекционная больница №2»

Ю. В. Овчаров

« 5 » ноября 2024 г.

Главный врач ГБУЗ
«Инфекционная больница №2»

В. И. Городин

« 5 » ноября 2024 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Инфекционная больница №2»
министерства здравоохранения Краснодарского края
(ГБУЗ «Инфекционная больница №2»)

Настоящие Правила регламентируют 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 ГБУЗ «Инфекционная больница №2».

1. Порядок приема, увольнения работников

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

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях определенных Трудовым кодексом РФ (ст.59 ТК РФ).

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась);

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе форме электронного документа ;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих

- призыву на военную службу;

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

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, установленном законодательством – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (ст. 65 ТК РФ);

- медицинскую книжку – при поступлении на работу, связанную с медицинской деятельностью, а также производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляется в соответствующий территориальный орган Социального фонда России сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

1.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника. Срок испытания не может превышать 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель (ст.70 ТК РФ).

1.5. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

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

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не менее чем за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В день прекращения трудового договора, работодатель выдает работнику трудовую книжку или предоставляет сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1, 84.1 ТК РФ).

При увольнении материально ответственного лица, отделом кадров, оформляется обходной лист. Заполненный обходной лист сдается работником в отдел кадров, после чего ему выдается приказ об увольнении трудовая книжка.

1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ 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 зачетом 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.

1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам 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 (пункт 8 части 1 ст. 77 ТК 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 статьи 83 ТК РФ);

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

восстановлением по решению органа, рассматривавшего индивидуальный трудовой спор, на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением

определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);

отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой ст. 77 ТК РФ).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 5 часов в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

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

- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;

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

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного

договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие в соответствии со ст.21 ТК РФ.

2.2. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории учреждения;
- соблюдать требования пропускного и внутрибольничного (лечебно-охранительного) режимов установленных на территории учреждения.
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.3. Работнику запрещено:

- находиться на территории работодателя за пределами рабочего времени;
- употреблять на территории работодателя алкогольные напитки и наркосодержащие вещества, а также находиться в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.
- курить на рабочем месте в рабочее время.

2.4. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре, либо должностной инструкции.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику

заработную плату - «22» и «7» числа каждого месяца и перечислять на расчетный счет в кредитную организацию, указанную в заявлении работника;

- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;
- 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.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, могут увеличить продолжительность рабочего времени, указанную в абзаце первом настоящего подпункта, но не более чем до 40 часов в неделю. За часы работы сверх установленной нормы работнику выплачивается денежная компенсация в размере не менее двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада).

4.2. В соответствии с действующим законодательством и на основании результатов специальной оценки условий труда рабочих мест для работников ГБУЗ «Инфекционная больница №2» могут устанавливаться следующие режимы рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя 40 часов в неделю (для женщин в сельской местности – 36 часов в неделю) с двумя выходными днями суббота и воскресенье;
- пятидневная рабочая неделя 36 часов в неделю с двумя выходными днями суббота и воскресенье, для работников, профессии или занимаемые должности которых, согласно результатам специальной оценки условий труда рабочих мест являются занятыми на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- пятидневная рабочая неделя 30 часов в неделю с двумя выходными днями суббота и воскресенье, для работников, профессии или занимаемые должности которых, согласно результатам специальной оценки условий труда рабочих мест являются занятыми на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- сменная работа для работников, когда по условиям работы длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы (ст. 103 ТК РФ);
- суммированный учет рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (с учетным периодом

один месяц), для учета рабочего времени, когда по условиям работы в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников еженедельная или ежедневная продолжительность рабочего времени в соответствии с требованиями статей 104 ТК РФ;

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью один месяц, Коллективным договором предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

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

Дежурство на дому - пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме), с его согласия, в целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи (Ст. 350 ТК РФ).

Время начала и окончания дежурства на дому определяется графиком работы, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Допускается использование гибкого режима рабочего времени с целью наиболее целесообразной организации производства и труда, повышению его дисциплины и эффективности и обеспечения наилучшего сочетания социальных и личных интересов работников с интересами производства, улучшения социально-психологической обстановки в коллективе. Режим гибкого рабочего времени для отдельных работников, групп работников, отдельных подразделений вводится приказом руководителя с учетом мнения профсоюзного комитета и указанием конкретных параметров режима и срока его действия.

4.3. При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.4. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

4.5. Рабочее время.

4.5.1. Начало работы (смены) для всех работников в 8 час. 00 мин.

Продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается в зависимости от категории работников и продолжительности рабочей недели.

4.5.2. Для немедицинских работников с пятидневной рабочей неделей (40 часов):

- продолжительность работы – 8 час. 00 мин. (для женщин в сельской местности – 7,2 час.), с 8 час. 00 мин до 16 час. 45 мин. (для женщин в сельской местности до 15 час. 57 мин.).

4.5.3. Для медицинских работников с пятидневной рабочей неделей (36 часов, без перерыва на обед, с возможностью отдыха и приема пищи в течении рабочего дня (смены):

- продолжительность работы – 7,2 час. 00 мин., с 8 час. 00 мин до 15 час. 12 мин.

4.5.4. Для медицинских работников с пятидневной рабочей неделей (30 часов без перерыва на обед, с возможностью отдыха и приема пищи в течении рабочего дня (смены):

- продолжительность работы – 6 час. 00 мин, с 8 час. 00 мин. до 14 час. 00 мин.

4.5.5. Продолжительность перерыва для отдыха и питания немедицинских работников 0 час. 45 мин., с 12:00 до 12:45.

4.5.6. Начало работы по внутреннему совместительству, не ранее чем через 30 минут, после окончания основной работы.

4.5.7. Продолжительность работы по совместительству помимо условий, предусмотренных ст. 284 ТК РФ, устанавливается:

- для медицинских работников государственных учреждений здравоохранения, проживающих и работающих в сельской местности и в - для медицинских работников государственных учреждений здравоохранения, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа, – не более 8 часов в день и 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 12 ноября 2002 г. № 813 «О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа»);

- для младшего медицинского и младшего фармацевтического персонала государственных учреждений здравоохранения – не более месячной нормы рабочего времени (ст. 282 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2003 г. № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

По конкретным должностям врачей и среднего медицинского персонала государственных учреждений здравоохранения, в случае если имеется их недостаток, за исключением категорий работников, указанных в абзацах втором и третьем настоящего пункта, продолжительность работы по совместительству может быть разрешена министерством здравоохранения Краснодарского края в пределах месячной нормы рабочего времени (ст. 282

ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2003 г. № 197, постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41, ст. 42 закона Краснодарского края от 30 июня 1997 г. № 90-КЗ «Об охране здоровья населения Краснодарского края»).

4.5.8. Продолжительность ежедневной работы (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, накануне выходного дня уменьшается на один час.

4.5.9. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

4.5.10. Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ст. 91 ТК РФ).

При учете времени, фактически отработанного медицинским работником медицинской организации, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому. Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период.

В случае вызова на работу медицинского работника, осуществляющего дежурство на дому, время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно учитывается в размере часа рабочего времени за каждый час оказания медицинской помощи и следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно (приказ Министерства здравоохранения РФ от 2 апреля 2014 г. № 148н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому»). При этом время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно в таблице учета рабочего времени отдельно не учитывается.

Учет рабочего времени ведется уполномоченным лицом на всех работников, состоящих в штате учреждения.

4.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 92-94), Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22 в соответствии с

Перечнем рабочих мест, наименований профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный (основной удлиненный) оплачиваемый отпуск и сокращенное рабочее время за работу с вредными (тяжелыми) и опасными условиями труда (Приложение № 2 к настоящему положению).

Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» (с изменениями и дополнениями внесенными Федеральным законом от 24 августа 1995 г. № 152-ФЗ), Постановлением Президиума Верховного Совета РСФСР от 25 января 1991 г. «О порядке применения Постановления Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36-часовая рабочая неделя с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени) устанавливается для:

- женщин (немедицинских работников) работающих в сельской местности - 36 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе.

- 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 - 3 часа в неделю, 1 час ежедневной работы (смены).

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

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

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

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

4.8. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

4.8.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

4.8.2. При производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

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

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

4.9.1. 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 (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4.9.2. 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;

4.9.3. 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.

Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

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

4.10. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности в свободное от основной работы время в порядке внутреннего совместительства (ст. 282 ТК РФ).

4.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выполняющим работы особого характера;
- с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к настоящему Положению.

4.11.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:
временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.11.2. 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.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется 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.

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 компенсации могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

4.11.3. При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные или опасные условия труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией на основании статьи 117 ТК РФ. В этом случае работнику за каждый день отпуска, замененного денежной компенсацией, выплачивается:

в размере средней заработной платы, исчисленной в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ.

4.11.4. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

4.11.5. Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях предусмотренных действующим законодательством (ст.128 ТК РФ), в том числе:

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск продолжительностью до пяти календарных дней.

5. Поощрения

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выплата материального вознаграждения;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;

5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

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

6.2. До наложения взыскания от работника затребуется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

6.3. 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 профкома.

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.

6.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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

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

6.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

ПЕРЕЧЕНЬ
наименований рабочих мест, профессий и должностей,
работа по которым может осуществляться по графикам
сменности

Работодатель, в соответствии со статьей 103 Трудового Кодекса Российской Федерации, может предоставлять сменную работу (согласно утвержденного графика сменности) следующим сотрудникам:

Медицинский персонал

Наименование структурного подразделения	Наименование рабочего места, профессии, должности
Приемное отделение, Первое инфекционное боксированное отделение, Второе инфекционное отделение, Третье инфекционное боксированное отделение, Четвертое инфекционное боксированное отделение, Пятое инфекционное боксированное отделение, Шестое инфекционное боксированное отделение, Седьмое инфекционное боксированное отделение, Восьмое инфекционное боксированное отделение, Отделение реанимации и интенсивной терапии Клинико-диагностическая лаборатория Бактериологическая лаборатория Консультативно-диагностическое отделение Эпидемиологический отдел Отделение лучевой диагностики Дезинфекционное отделение	Заведующий инфекционным отделением - врач-инфекционист, Заведующий отделением реанимации и интенсивной терапии - врач - анестезиолог-реаниматолог, Заведующий клинико-диагностической лабораторией - врач клинической лабораторной диагностики, Заведующий бактериологической лабораторией - врач-бактериолог, Заведующий консультативно-диагностическим отделением - врач-инфекционист, Заведующий эпидемиологическим отделом - врач-эпидемиолог, Заведующий отделением лучевой диагностики - врач-рентгенолог, Заведующий дезинфекционным отделением врач-дезинфектолог, Врач приемного отделения, Врач-инфекционист, Врач-педиатр, Врач-эндоскопист, Врач функциональной диагностики, Врач-невролог, Врач - анестезиолог-реаниматолог, Врач-трансфузиолог, Врач клинической лабораторной диагностики, Врач-бактериолог, Врач-микробиолог, Врач-невролог, Врач-офтальмолог, Врач-акушер-гинеколог, Врач-эндокринолог, Врач-эпидемиолог, Врач-рентгенолог, Врач-рентгенолог кабинета компьютерной томографии, Врач ультразвуковой диагностики, Врач-дезинфектолог, Врач-стажер, Медицинская сестра приемного отделения, Медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая) Медицинская сестра процедурной, Медицинская сестра по физиотерапии, Старший медицинский лабораторный техник (фельдшер - лаборант), Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), Биолог, Помощник врача-эпидемиолога, Рентгенолаборант, Инструктор-дезинфектор,

	Медицинский дезинфектор, Младшая медицинская сестра по уходу за больными, Санитар(ка), Санитар(ка) кабинета эндоскопии, Санитар(ка) рентген кабинета
--	--

Немедицинский персонал

Наименование структурного подразделения	Наименование рабочего места, профессии, должности
Технический отдел	Техник по эксплуатации сетей и сооружений, водопроводно-канализационного хозяйства, Техник энергетической службы, Техник, Техник лечебного газоснабжения, Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, Оператор очистных сооружений, Слесарь-сантехник, Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, Водитель автомобиля
Прачечная	Оператор стиральных машин, Гладильщик Оператор оборудования для обезвреживания отходов
Отдел безопасности и пропускного режима	Дежурный бюро пропусков Инспектор-контролер Диспетчер охранно-пожарной сигнализации

				продолжительность дополнительного (основного удлиненного) оплачиваемого отпуска и сокращенного рабочего времени		
1	2	3	4	5	6	7
1	Общепольничны й медицинский персонал	Главный врач, Заместитель главного врача по медицинской части, Заместитель главного врача по медицинскому обслуживанию, Главная медицинская сестра	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Отчет о проведении СОУТ Ст.117 ТК РФ, Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, п. 2	14 календарных дней*	6
2	Приемное отделение	Заведующий приемного отделения - врач-инфекционист, Врач приемного отделения, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра приемного отделения, Санитар	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Отчет о проведении СОУТ Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункты 2, 14, 20. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6
3	Первое инфекционное боксированное отделение	Заведующий отделением - врач- инфекционист, Врач-инфекционист, Врач-педиатр, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка, Младшая медицинская сестра по уходу за больными, Санитарка	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Отчет о проведении СОУТ Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункты 2, 14, 20.	14 календарных дней*	6

				Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1			
4	Второе инфекционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка, Младшая медицинская сестра по уходу за больными, Санитарка	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Отчет о проведении СОУТ Ст.117 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 6 июня 2013 г. № 482, Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6	
5	Третье инфекционное боксированное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист, Врач-педиатр, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка, Младшая медицинская сестра по уходу за больными, Санитарка	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Отчет о проведении СОУТ Ст.117 ТК РФ, Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XI, пункты 2, 14, 20. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6	
6	Четвертое инфекционное боксированное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист, Врач-педиатр, Врач-эндоскопист, Врач функциональной диагностики, Врач-невролог, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка, Младшая медицинская сестра по уходу за больными, Санитарка, Санитар кабинета эндоскопии	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Отчет о проведении СОУТ Ст.117 ТК РФ, Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XI, пункты 2, 14, 20. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6	
7	Пятое инфекционное	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист,	Непосредственное обслуживание инфекционных	Отчет о проведении СОУТ Ст.117 ТК РФ	14 календарных	6	

	боксированное отделение	Врач-педиатр, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка, Младшая медицинская сестра по уходу за больными, Санитарка	больных	Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункты 2, 14, 20. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	
8	Шестое инфекционное боксированное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист, Врач-педиатр, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка, Младшая медицинская сестра по уходу за больными, Санитарка	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Отчет о проведении СОУТ Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункты 2, 14, 20. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6
9	Седьмое инфекционное боксированное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист, Врач-педиатр, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка, Младшая медицинская сестра по уходу за больными, Санитарка	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Отчет о проведении СОУТ Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункты 2, 14, 20. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6
10	Восьмое инфекционное боксированное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист, Врач-педиатр, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Отчет о проведении СОУТ Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N	14 календарных дней*	6

		процедурной, Сестра-хозяйка, Младшая медицинская сестра по уходу за больными, Санитарка		298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункты 2, 14, 20. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1		
11	Отделение реанимации и интенсивной терапии	Заведующий отделением - врач-анестезиолог-реаниматолог, Врач-анестезиолог-реаниматолог, Врач-трансфузиолог, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Сестра-хозяйка, Младшая медицинская сестра по уходу за больными, Санитарка	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Отчет о проведении СОУТ Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункты 166, 14, 20, 165,167. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6
12	Консультативно-диагностическое отделение (кабинеты эндоскопии и функциональной диагностики)	Заведующий консультативно-диагностическим отделением - врач-инфекционист, Врач-невролог, Врач-инфекционист, Врач-офтальмолог, Врач-акушер-гинеколог, Врач-эндокринолог, Врач-эндоскопист, Врач функциональной диагностики, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра, Медицинская сестра по физиотерапии, Медицинская сестра кабинета эндоскопии, Санитар, Санитар кабинета эндоскопии	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Отчет о проведении СОУТ Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункты 2, 14, 20. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6
13	Отделение лучевой	Заведующий отделением лучевой диагностики - врач-рентгенолог,	Непосредственно занятые на рентгенодиагностике, флюорографии, на ротационной	Отчет о проведении СОУТ Ст.117 ТК РФ Карта СОУТ	14 календарных	5

	диагностики	Врач-рентгенолог, Врач-рентгенолог кабинета компьютерной томографии, Рентгенолаборант, Санитар рентген кабинета,	рентгенотерапевтической установке с визуальным контролем	Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, XLI, п. 8, 8а Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	санитарка (пропорционально времени занятости оказанием помощи врачу)	
		Врач ультразвуковой диагностики, Старшая медицинская сестра, медицинская сестра, Сестра-хозяйка, Санитарка	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Отчет о проведении СОУТ Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункты 2, 14, 20. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6
14	Бактериологическая лаборатория	Заведующий бактериологической лабораторией - врач-бактериолог, Врач-бактериолог, Врач-микробиолог, Врач клинической лабораторной диагностики, Медицинский лаборант, Санитарка	Работа по исследованию выделений и крови, поступающих от больных с инфекционными заболеваниями	Отчет о проведении СОУТ Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XLI, пункт 1, п.п. Г Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6
15	Клинико-диагностическая лаборатория	Заведующий клинико-диагностической лабораторией - врач клинической лабораторной диагностики, Врач клинической лабораторной диагностики, Старший медицинский лабораторный техник	Работа по исследованию выделений и крови, поступающих от больных с инфекционными заболеваниями	Отчет о проведении СОУТ Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункты 2, 14,	14 календарных дней*	6

		(фельдшер - лаборант), Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), Биолог, Санитарка		20. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1		
16	Патологоанатомическое отделение	Заведующий патологоанатомическим отделением - врач-патологоанатом, Врач патологоанатом, Медицинский лабораторный техник (фельдшер - лаборант), Санитарка	Работа, непосредственно связанная с трупами и трупным материалом	Отчет о проведении СОУТ Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, раздел XL, п. 86 Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	5
17	Эпидемиологический отдел	Заведующий отделом - врач-эпидемиолог, Врач-эпидемиолог, Помощник врача-эпидемиолога	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Отчет о проведении СОУТ Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункты 2, 14, 20. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6
18	Прачечная	Оператор стиральных машин	Работы по приемке грязного белья и спецодежды из инфекционных, туберкулезных, противоволепрозных, противочумных учреждений, отделений, отделов, производств и лабораторий	Отчет о проведении СОУТ Ст.117 ТК РФ Ст. 92 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XLIII, п. 172 б	14 календарных дней*	6
19	Дезинфекционное отделение	Заведующий отделением - врач-дезинфектолог	Организация работы, управление, непосредственное участие и контроль за проведением санитарно-профилактических и	Отчет о проведении СОУТ Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25	14 календарных дней*	6

		противоэпидемических мероприятий дезинфекции, дезинсекции, дератизации	октябрь 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункт 106. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1		
	Врач-дезинфектолог, инструктор-дезинфектор, медицинский дезинфектор, санитарка	Непосредственное выполнение работ по очаговой, камерной и профилактической дезинфекции, дератизации, с применением: пестицидов, хлор-содержащих веществ, наветилхлора (таблетки), ФАС, питектроидов, рати-цидов, хлорпиримарка, хлорпирифоса.	Отчет о проведении СОУТ Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункт 106. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6
	Кладовщик	Фасовка и хранение дезсредств, выдача со склада дезсредств, пищевой основы для приготовления ядохимикатов, уборка склада. Работа с пестицидами, гетероциклическими соединениями	Отчет о проведении СОУТ Ст.117 ТК РФ Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, Прил. №1, раздел XL, пункт 113. Постановление от 14 февраля 2003 г. №101 Прил. №1	14 календарных дней*	6

* В соответствии с требованиями ст. 120 ТК РФ все предоставляемые работникам ежегодные оплачиваемые отпуска исчисляются в календарных днях. Рабочие дни дополнительного оплачиваемого отпуска, установленные Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 переведены в календарные дни с учетом рекомендаций Минтруда изложенных в письме от 01.02.2002 г. № 625-ВВ.

** Согласно ст.117 ТК РФ минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для работников, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени составляет 7 дней

Приложение №3
к Правилам внутреннего трудового
распорядка ГБУЗ «Инфекционная больница №2»

Код
Форма по ОКУД
по ОКПО 26586635

ГБУЗ «Инфекционная больница №2»
наименование организации

СОГЛАСОВАНО
Протокол от " 2024 г. №
Председатель профсоюзного комитета
И.В. Овчаров
2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель

Главный врач

В.Н. Горodin

подпись

05.11.2024

Номер документа

Дата составления

наименований профессий и должностей работников с
ненормированным рабочим днем для предоставления
дополнительного отпуска

Общая численность работников (фактическая): 435

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии, должности	Основание	Количество календарных дней отпуска (не менее 3)	Примечания
1	2	3	4	5	6
1	Общепольничный медицинский персонал	Главный врач, Заместитель главного врача по медицинской части, Заместитель главного врача по медицинскому обслуживанию, Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе, Главная медицинская сестра,	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края», Отраслевое соглашение	14 дней	

2	Обще-больничный немедицинский персонал	Главный бухгалтер, Заместитель главного врача по экономическим вопросам, Заместитель главного врача по административно-хозяйственной части	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края», Отраслевое соглашение	14 дней	
		Секретарь руководителя, Делопротоизводитель, Специалист по охране труда		7 дней	
3	Отдел кадров	Начальник отдела кадров	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края», Отраслевое соглашение	12 дней	
		Специалист по кадрам		7 дней	
4	Планово-экономический отдел	Начальник отдела	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края», Отраслевое соглашение	12 дней	
		Экономист		7 дней	
5	Отдел маркетинга и закупок	Начальник отдела,	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края», Отраслевое соглашение	12 дней	
		Начальник отдела, Экономист, Специалист по закупкам		7 дней	
6	Юридический отдел	Начальник отдела	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края», Отраслевое соглашение	12 дней	
		Ведущий юрисконсульт, Юрисконсульт		7 дней	

			Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края», Отраслевое соглашение		
7	Отдел безопасности ГО и МР	Начальник отдела безопасности ГО и МР, Специалист гражданской обороны,	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края», Отраслевое соглашение	7 дней	
8	Бухгалтерия	Заместитель главного бухгалтера, Бухгалтер	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края», Отраслевое соглашение	7 дней	
9	Отдел информационных технологий и АСУ	Начальник отдела, ИТ-специалист Системный администратор	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края», Отраслевое соглашение	7 дней	
10	Отдел по информационной безопасности	Начальник отдела по информационной безопасности, Специалист по защите информации	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края», Отраслевое соглашение	7 дней	
11	Отделение диагностики и профилактики инфекционных заболеваний	Заведующий отделом диагностики и профилактики инфекционных заболеваний- врач по медицинской профилактике, Врач по медицинской профилактике	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края», Отраслевое соглашение	7 дней	

12	Организационно-методический отдел	Заведующий - Врач специалист Врач статистик,		7 дней	
13	Технический отдел	Начальник технического отдела, Водитель автомобиля	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края», Отраслевое соглашение	7 дней	
14	Хозяйственный отдел	Начальник хозяйственного отдела	Ст. 119 ТК РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. N 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края», Отраслевое соглашение	7 дней	

Дата увольнения _____

1. Передать материально ответственному лицу числящиеся за Вами материальные ценности.
2. Отчитаться в бухгалтерии по всем денежным суммам, выданным под отчет.
3. Подписать обходной лист у ответственных лиц, указанных ниже.
4. Сдать обходной лист в отдел кадров.

№ п/п	Ответственное лицо	Фамилия И. О.	Дата	Подпись
1.	Руководитель структурного подразделения увольняющегося			
2.	Бухгалтерия			
3.	Технический отдел			
4.	Хозяйственный отдел			
5.	Отдел по информационной безопасности			

Обходной лист принял _____
число, месяц, год подпись, Фамилия И. О. работника ОК

Приложение №2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзного комитета ГБУЗ
«Инфекционная больница №2»
Ю. В. Овчаров
« 5 » ноября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач ГБУЗ
«Инфекционная больница №2»
В.Н. Горodin
« 5 » ноября 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Инфекционная больница №2»
министерства здравоохранения Краснодарского края
(ГБУЗ «Инфекционная больница №2»)

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ГБУЗ «Инфекционная больница № 2» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30.08.2017 г. № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края», Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 06.09.2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Уставом учреждения, локальными актами учреждения, другими законодательными и нормативно-правовыми документами, регулирующими вопросы оплаты труда и заработной платы.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников Государственного учреждения здравоохранения «Инфекционная больница № 2» (далее Учреждение), их обеспечения повышения уровня оплаты труда и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда .

1.3. Положение предусматривает единые принципы формирования системы оплаты труда работников учреждения, перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Положение применяется при определении заработной платы работников учреждений.

1.5. Отраслевая система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников;

государственных гарантий по оплате труда;
минимальных размеров окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

перечня видов выплат компенсационного характера;
перечня видов выплат стимулирующего характера;

единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

обязательств отраслевого соглашения;
мнения соответствующей организации профессионального союза (выборного представительного органа).

1.6. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждений, сформированных в установленном законодательством порядке, но не ниже минимальных (рекомендованных).

Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из объема средств бюджета Краснодарского края, полученных на выполнение государственного задания (оказание услуг, выполнение работ), субсидий на иные цели, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края на оплату труда, средств, полученных на оказание и оплату медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (работ).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда не уменьшается.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. Индексация заработной платы отдельных категорий работников учреждений, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" (далее – Указ Президента N 597), осуществляется ежегодно во исполнение подпункта "ж" пункта 6 перечня поручений Президента Российской Федерации от 26 февраля 2019 г. N Пр-294.

Индексация заработной платы работников учреждений, не определенных Указом Президента N 597, осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждений.

1.11. Номенклатура должностей медицинских работников и фармацевтических работников, педагогических работников в учреждениях определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.12. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Формирование штатных расписаний учреждений здравоохранения осуществляется с учетом потребности в кадрах врачебного, среднего, младшего медицинского персонала, иных категорий работников, исходя из необходимости обеспечения качества и объемов оказываемых медицинских услуг с учетом рекомендуемых штатных нормативов медицинской организации, предусмотренных в порядках оказания медицинской помощи с учетом Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 2 мая 2023 г. N 205н "Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников".

В учреждении независимо от источников финансирования формируется единое штатное расписание.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры должностных окладов заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников учреждения установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ.

К размеру минимального должностного оклада, ставке заработной платы по ПКГ предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты по квалификационному уровню. Применение минимального повышающего коэффициента к размеру минимального должностного оклада, ставке

заработной платы по ПКГ образует минимальный должностной оклад, ставку заработной платы по квалификационному уровню.

Размеры должностных окладов и повышающих коэффициентов заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням ПКГ определяются локальным нормативным актом.

Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30.08.2017 г. № 642, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда, и учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Размеры должностных окладов заработной платы работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных законодательством;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, различных размеров должностных окладов заработной платы, а также установление диапазонов размеров должностных окладов заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

При индексации размеры должностных окладов заработной платы работников учреждений подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2. В пределах фонда оплаты труда учреждения к должностному окладу заработной платы работника устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 5 Положения, и стимулирующие выплаты, предусмотренные локальным нормативным актом.

2.3. Размер компенсационных и стимулирующих выплат устанавливается в процентах, повышающих коэффициентах к должностным окладам заработной платы работников и (или) абсолютном значении на основании коллективного договора или локальных нормативных актов, принятых с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют нового должностного оклада заработной платы и не учитываются при

исчислении размера других компенсационных и стимулирующих выплат.

При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от оклада (должностного оклада, тарифной ставки), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

2.4. При изменении (совершенствовании) отраслевых систем оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу заработной платы, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу заработной платы, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу заработной платы, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу заработной платы работников, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. В случаях когда заработная плата работников (без учета премий и стимулирующих выплат, устанавливаемых в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности работников, разработанными в учреждении) по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем заработная плата в ранее действующих условиях (без учета премий и стимулирующих выплат, устанавливаемых в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности работников, разработанными в учреждении), то на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производятся доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы работников при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Условия оплаты труда главного врача, его заместителей, главной медицинской сестры и главного бухгалтера.

3.1. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных медицинских сестер, главных бухгалтеров учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

3.2. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главных медицинских сестер и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении (далее – кратность) к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения на основании расчета, представленного учреждением, и составляет до 5 размеров средней заработной платы с последующим округлением до целого рубля в сторону увеличения.

3.4. Критерии для определения кратности при установлении должностных окладов руководителей учреждений утверждаются министерством здравоохранения Краснодарского края.

3.5. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя определен в пункте 4 Положения.

3.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя; главной медицинской сестры – на 30 – 40 процентов ниже должностного оклада руководителя.

3.7. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главной медицинской сестре и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 Положения, и выплаты стимулирующего характера, утвержденные локальным нормативным актом.

3.8. Премирование руководителя осуществляется в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Министерство здравоохранения Краснодарского края определяет размер премии руководителю учреждения на основании ходатайства представительного органа работников.

3.9. Министерство здравоохранения Краснодарского края может устанавливать руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы учреждения, утвержденных учредителем.

В качестве показателя оценки результативности работы руководителя учреждения по решению министерства здравоохранения Краснодарского края может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Губернатора Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы в целях установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются министерством здравоохранения Краснодарского края.

3.10. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней

заработной платы работников учреждения (без руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности: в государственных учреждениях здравоохранения от 1 до 6.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения может быть увеличен по решению министерства здравоохранения Краснодарского края, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый министерством здравоохранения Краснодарского края.

3.11. Временно исполняющему обязанности руководителя учреждения устанавливается должностной оклад, исчисленный в соответствии с пунктом 5.3 настоящего раздела, выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 Положения.

3.12. При возложении обязанностей руководителя учреждения на его заместителя или другого работника устанавливается доплата до размера должностного оклада руководителя учреждения на период его отсутствия. Доплата устанавливается в процентах от должностного оклада лица, на которого возложены обязанности руководителя учреждения.

4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя

4.1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя государственного учреждения Краснодарского края определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается министерством здравоохранения Краснодарского края в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

4.3. Кратность устанавливается министерством здравоохранения Краснодарского края и определяется с учетом:

социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых государственным учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления государственным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

4.4. При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учитываются должностные оклады заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя: его заместителей, главной медицинской сестры, главного бухгалтера.

Не включаются в расчет средней заработной платы работников учреждения должностные оклады заработной платы и выплаты стимулирующего характера, произведенные за счет средств федерального бюджета, за исключением учреждений, переданных из федеральной собственности в собственность Краснодарского края, средств субсидий на иные цели, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края на оплату труда, и средств, получаемых от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

4.5. Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения, для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется министерством здравоохранения Краснодарского края.

4.6. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4.7. Определение среднемесячной численности работников осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней численности работников для целей статистического наблюдения (порядок заполнения формы федерального статистического наблюдения № П-4 "Сведения о численности и заработной плате работников"), утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

4.8. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность

работников учреждения, являющихся внешними совместителями, за исключением работников, с которыми заключены временные трудовые договоры на период проведения общественно-массовых или спортивных мероприятий и оплата труда которых полностью производится за счет средств субсидий на иные цели.

4.9. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля – по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на количество календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

4.10. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

4.11. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

4.12. Порядок исчисления среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных медицинских сестер, главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников учреждений (без руководителя, его заместителей, главной медицинской сестры, главного бухгалтера в целях определения предельного уровня их соотношения определяется Правительством Российской Федерации."

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Для работников учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

5.1.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.1.2. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- за работу в условиях с разделением рабочего дня (смены) на части;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.1.3. Выплата специалистам (в том числе руководителям и их заместителям, главной медицинской сестре, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера, руководителям структурных подразделений и их заместителям) учреждений или их структурных подразделений, работающим в сельской местности, в размере 25 процентов к должностным окладам, ставкам заработной платы.

Применение выплаты к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.1.4. Выплата оказывающим медицинскую помощь (участвующим в оказании, обеспечивающим оказание медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции устанавливается в размере 25 процентов к должностным окладам в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июля 2022 г. № 1268 «О порядке предоставления компенсационной выплаты отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией».

5.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

Установленные до введения в действие Положения размеры повышения не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаются оптимальными или допустимыми, повышение оплаты труда не производится.

В соответствии со статьей 22 Федерального закона от 30 марта 1995 г. № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» медицинскому персоналу палат, предназначенных для лечения больных СПИД и ВИЧ-инфицированных, лабораторий, отделений (отделов, групп), которые непосредственно участвуют в оказании медицинской помощи, осуществляют диагностику, лечение и непосредственное обслуживание больных СПИД и ВИЧ-инфицированных, имеющих непосредственный контакт с больными СПИД и ВИЧ-инфицированными при проведении эпидрасследований, консультаций, осмотров, судебно-медицинской экспертизы и проведении другой работы, а также осуществляющим проведение всех лабораторных исследований крови и материалов, поступающих от больных СПИД и ВИЧ-инфицированных, устанавливается выплата к окладу (базовому окладу) в размере согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Медицинским работникам, временно привлекаемым к лечению, обеспечению диагностики, экспертизе, обслуживанию или непосредственно контактирующим с больными СПИД и ВИЧ-инфицированными, а также привлекаемым к работе, которая связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, выплата производится за каждый час работы в таких условиях в размере 60 процентов должностного оклада за фактически отработанное время в календарном месяце, на основании поданного рапорта руководителя структурного подразделения, а также табеля.

Отсутствие специальной оценки условий труда не освобождает работодателя от оплаты труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В этом случае, конкретные размеры выплаты компенсационного характера для медицинских работников, осуществляющим диагностику и лечение больных СПИД и ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, так же определяются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные для различных видов работ не суммируются. Размер такой выплаты определяется в соответствии с действующим законодательством.

5.3. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. При определении размера доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда для сравнения учитываются:

- установленный работнику должностной оклад;
- установленные работнику выплаты компенсационного характера в рамках трудового договора за выполнение должностных обязанностей по занимаемой им должности (выплаты за работу: с вредными или опасными условиями труда, в ночное время, со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, специалистам сельской местности);
- установленные работнику выплаты стимулирующего характера в рамках трудового договора (выплаты за стаж, наличие квалификационной категории, почетного звания, ученой степени, выплата отдельным категориям работников учреждений здравоохранения Краснодарского края, установленная в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 3 февраля 2012г. № 89);
- доплата до минимального размера оплаты труда (статья 133 Трудового кодекса РФ).

При определении размера доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда размер доплаты за работу в ночное время в ранее действующих условиях условно определяется за то количество часов работы в ночное время, которое работник отработал в календарном (расчетном) месяце после введения новых условий оплаты труда.

При определении размера доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда не учитываются:

- выплаты компенсационного характера за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (статья 60.2 Трудового кодекса РФ);

- выплаты компенсационного характера за выполнение работником сверхурочной работы, работы в выходные или нерабочие праздничные дни, за осуществление дополнительных дежурств по стационару, за дежурства на дому;

- выплаты за оказание платных медицинских услуг;

- заработная плата за период оплачиваемого отпуска, нахождения в командировке, на курсах повышения квалификации, дополнительные выходные дни донорам и другие периоды, когда за работником сохраняется средний заработок;

- материальная помощь и другие разовые выплаты, не связанные с выполнением работником должностных обязанностей.

Размер доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда определяется за объем должностных обязанностей, определенный трудовым договором (на 1 ставку, на 0,75 ставки, на 0,5 ставки, на 0,25 ставки) и начисляется работнику пропорционально отработанному времени в календарном (расчетном) месяце.

Размер доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда рассчитывается отдельно по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства.

5.6. Выплата за работу в ночное время.

Каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается 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.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на месячную норму рабочих часов в соответствующем календарном месяце в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

Размер доплаты за работу в ночное время в ранее действующих условиях условно определяется за то количество часов работы в ночное время, которое работник отработал в календарном (расчетном) месяце после введения новых условий оплаты труда.

Осуществлять оплату труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), в том числе за время работы в ночное время при направлении в служебную командировку, в повышенном размере.

Конкретные размеры выплаты компенсационного характера за работу в ночное время установлены в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

5.7. Повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится 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.

Устанавливать размер выплаты компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в коллективном договоре или локальном нормативном акте по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При привлечении работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени (если работа в выходной или нерабочий праздничный день не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха) выплачивать работникам компенсационную выплату в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации) и в одинарном размере все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), в соответствии с постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П.

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

По желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день, которая осуществлялась за пределами месячной нормы рабочего времени, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в

одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит, то есть, за месяц, в котором работник, заработная плата которого помимо месячного должностного оклада включает компенсационные и стимулирующие выплаты, работал в выходной день или нерабочий праздничный день, нужно заплатить заработную плату полностью, а также одинарную дневную часть заработной платы (дневную часть должностного оклада) и предусмотренных в рамках конкретной системы оплаты труда компенсационных и стимулирующих выплат), а за месяц, в котором работник взял день отдыха, – заработную плату полностью, при условии, что работник отработает на один день меньше нормы. Это правило действует независимо от того, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие (письмо Федеральной службы по труду и занятости от 17 мая 2022 года № ПГ/10843-6-1).

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

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

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

Если на день увольнения работника соглашение между работником и Работодателем о предоставлении другого дня отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, которая осуществлялась за пределами месячной нормы рабочего времени, не выполнено, то работнику в день увольнения выплачивается за весь период трудовой деятельности в учреждении разница между фактически произведенной за эти дни оплатой в одинарном размере и оплатой в двойном размере (постановление Конституционного Суда РФ от 06 декабря 2023 г. № 56-П, подпункт 3.3.14.5 Отраслевого соглашения на 2023 – 2025 гг.).

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

Производить за часы сверхурочной работы выплаты компенсационного характера за выполнение работником наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации), если работник выполнял дополнительную работу и в сверхурочное время.

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

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии с пунктом 5.7 данного раздела Положения, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с данным пунктом.

При суммированном учете рабочего времени подсчет часов сверхурочной работы ведется после окончания учетного периода (календарного месяца). В этом случае два часа работы сверх установленной продолжительности рабочего времени за учетный период (календарный месяц) оплачиваются в полуторном размере часовой ставки (части должностного оклада за час работы), а остальные часы – в двойном размере часовой ставки (части должностного оклада за час работы) (письмо Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2009 г. № 22-2-3363).

5.9. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Радоница и др.):

- работникам, которые осуществляли работу в установленный на территории Краснодарского края нерабочий день, оплату за работу в такой день производить в соответствии со ст. 153 ТК РФ и подпунктом 5.7 настоящего Положения.

В связи с установлением на уровне Краснодарского края нерабочего (праздничного) дня «Радоница» на основании закона Краснодарского края от 02.06.2023 г. № 4909-КЗ «Об объявлении в Краснодарском крае Дня поминовения усопших (Радоницы) нерабочим (праздничным) днем» Работодатель обязуется (пункты 3.3.16 и 4.1.5 Отраслевого соглашения на 2023 – 2025 гг. в редакции от 26.08.2024 г.):

- заработную плату работников не уменьшать;
- продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему (праздничному) дню «Радоница», уменьшать на один час;
- при исчислении нормы рабочего времени нерабочий (праздничный) день «Радоница» исключать из количества рабочих дней соответствующего календарного месяца;
- при привлечении работников к работе в нерабочий (праздничный) день «Радоница», независимо от установленного работнику режима рабочего времени (пятидневная или шестидневная рабочая неделя, сменная работа,

суммированный учет рабочего времени и т. д.), производить оплату в соответствии пунктом 5.7 Положения.

5.10. Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и т.п.) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в коллективном договоре или локальном нормативном акте учреждения.

5.11. Выплаты компенсационного характера исчисляются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

5.12. Локальные нормативные акты, устанавливающие размеры и порядок применения выплат компенсационного характера, принимаются работодателем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.13 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

5.14. При отзыве работника из отпуска, ему начисляется заработная плата с первого дня досрочного выхода из отпуска. Ранее выплаченная сумма отпускных подлежит перерасчету.

Для этих целей, средний дневной заработок умножается на то количество дней, которые вернувшийся из отпуска работник фактически отгулял.

Разница между суммой отпускных, которые были выплачены работнику при его уходе в отпуск и суммой отпускных, рассчитанных в связи с отзывом работника из отпуска за фактические дни использования им отпуска по соглашению между работодателем и работником (на основании заявления) может быть:

- зачтена в счет заработной платы;
- возвращена сотрудником в кассу учреждения.

При этом неиспользованная часть остается за работником и может быть использована по своему усмотрению.

6. Порядок и условия стимулирования работников учреждения

6.1. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

Решение о введении выплат стимулирующего характера и об условиях их осуществления принимаются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и материального стимулирования работников ГБУЗ «Инфекционная больница №2».

6.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.2.1. Надбавка (повышающий коэффициент) за наличие квалификационной категории.

Размеры надбавок (повышающих коэффициентов) установлены в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и материального стимулирования работников ГБУЗ «Инфекционная больница №2».

6.2.2. Надбавка за выслугу лет.

Размеры надбавок и порядок исчисления стажа работы в учреждениях здравоохранения установлены в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и материального стимулирования работников ГБУЗ «Инфекционная больница №2».

6.2.3. Надбавки (повышающие коэффициенты) за наличие ученой степени, почетного звания.

Порядок установления указанных надбавок (повышающих коэффициентов) определен в Положении о выплатах стимулирующего характера и материального стимулирования работников ГБУЗ «Инфекционная больница №2».

6.3. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Порядок установления выплаты определяется в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и материального стимулирования работников ГБУЗ «Инфекционная больница №2».

6.3.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы работника.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персональной выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании разработанных учреждением показателей.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.3.3. Выплата за наставничество.

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

Порядок, критерии и размер установления выплаты за наставничество определяются и установлены в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и материального стимулирования работников ГБУЗ «Инфекционная больница №2».

6.3.4. Выплата за качество выполняемых работ.

Порядок установления выплат определяется в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и материального стимулирования работников ГБУЗ «Инфекционная больница №2».

6.3.4.1. В рамках выплат за качество выполняемых работ может устанавливаться выплата стимулирующего характера за классность водителям автомобиля:

водителям I класса в размере до 25 процентов оклада (ставки),
водителям II класса в размере до 10 процентов оклада (ставки).

Выплата может устанавливаться на основании Положения о присвоении классности водителям автомобиля по решению руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Премияльные выплаты.

С целью поощрения за общие результаты труда работники учреждения могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год. Также могут быть введены премии за выполнение особо важных и срочных работ, к отраслевому профессиональному празднику, а также материальное вознаграждение к юбилейной дате.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников в пределах фонда оплаты труда:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

Порядок и условия премирования работников учреждения определяются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и материального стимулирования работников ГБУЗ «Инфекционная больница №2».

6.5. Отдельным категориям работников учреждений могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

6.6. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы выплат стимулирующего характера и системы премирования, принимаются работодателем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.7. Стимулирующие выплаты, указанные в подпунктах 4.3.1 – 4.3.3, 4.3.4.1 пункта 4.3, устанавливаются на определенный срок, но не более календарного года, в соответствии с критериями и показателями, разработанными в учреждении. Размер указанных выплат устанавливается локальным актом учреждения по согласованию с представительным органом работников.

6.8. Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом сложившейся средней заработной платы в учреждении по категориям работников.

6.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Размер выплат стимулирующего характера определять по согласованию с профсоюзным комитетом для каждого работника по результатам его труда в соответствии с разработанными в учреждении критериями оценки деятельности работников и методики определения размера выплат стимулирующего характера.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения по согласованию с представительным органом работников на основании письменного заявления работника.

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

7.2. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

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

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

- за работу в ночное время;

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

7.3. В учреждении применяется режим работы - дежурство на дому: пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме), с его согласия, в целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи (Ст. 350 ТК РФ).

Оплата труда медицинских работников, осуществляющих дежурство на дому, производится в соответствии с системой оплаты труда установленной в учреждении (включая должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты), с соблюдением всех установленных Трудовым кодексом РФ гарантий и компенсаций, в том числе за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за

выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), и в других условиях (ст.149 ТК РФ).

Время начала и окончания дежурства на дому определяется графиком работы, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Допускается использование гибкого режима рабочего времени с целью наиболее целесообразной организации производства и труда, повышению его дисциплины и эффективности и обеспечения наилучшего сочетания социальных и личных интересов работников с интересами производства, улучшения социально-психологической обстановки в коллективе. Режим гибкого рабочего времени для отдельных работников, групп работников, отдельных подразделений вводится приказом руководителя с учетом мнения профсоюзного комитета и указанием конкретных параметров режима и срока его действия в п. 4.5.12. Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ст. 91 ТК РФ).

При учете времени, фактически отработанного медицинским работником медицинской организации, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому. Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период.

В случае вызова на работу медицинского работника, осуществляющего дежурство на дому, время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно учитывается в размере часа рабочего времени за каждый час оказания медицинской помощи и следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно (приказ Министерства здравоохранения РФ от 2 апреля 2014 г. № 148н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому»)

Учет рабочего времени ведется уполномоченными лицами в отделениях.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

При учете рабочего времени оплата труда производится по часовой тарифной ставке за фактически отработанное время в месяце.

Дежурства на дому, осуществляемые медицинскими работниками, после окончания рабочего дня (смены), должны быть учтены в составе фактически отработанного времени в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства, а оплачены – в полуторном и двойном.

Дежурства на дому, осуществляемые медицинскими работниками, в ночные часы (с 22 часов до 6 часов), должны быть учтены в составе фактически отработанного времени в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства, а оплачены в размере не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

Дежурства на дому, осуществляемые медицинскими работниками, в выходные и нерабочие праздничные дни, должны быть учтены в составе фактически отработанного времени в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства, а оплачены – в двойном.

КРИТЕРИИ
для определения кратности при установлении базового оклада
руководителя

1. Кратность при установлении должностного оклада руководителя определяется министерством здравоохранения Краснодарского края, на планируемый календарный год, по следующим показателям:

2. Многопрофильные и специализированные медицинские организации, имеющие коечный фонд:

2.2. Инфекционные больницы:

Критерий для установления кратности (число фактически развернутых коек)	Кратность
от 1001 и более	5
от 701 до 1000	4
от 551 до 700	3
от 181 до 550	2,5
от 101 до 180	2,25
до 100 (включительно)	2

3. При определении величины показателя «число фактически развернутых коек» учитывается среднегодовое плановое число коек стационара, а также среднегодовое плановое число коек в дневных стационарах.

**РАЗМЕРЫ и ПОРЯДОК
установления выплат за работу в условиях,
отклоняющихся от нормальных**

1. Выплата за работу в ночное время:

№ п/ п	Перечень подразделений (должностей)	Размер выплаты
1	2	3
1.	Работникам учреждения, за исключением указанных в пункте 2 настоящего Приложения	20 %
2.	Медицинскому персоналу отделения реанимации и интенсивной терапии	50 %

Выплата за работу в ночное время исчисляется от установленного оклада.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Перечень подразделений и должностей медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера*

№ п/п	Наименование структурных подразделений и должностей	
1	2	3
1	Подразделения, отделения, кабинеты и должности с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда, работа в которых дает право работникам на выплату компенсационного характера к окладу (должностному окладу) в размере 15 процентов, на основании ст. 147 Трудового Кодекса РФ и проведенной специальной оценки условий труда в ГБУЗ «Инфекционная больница №2».	
1.1	Общепольничный медицинский персонал	Главный врач, Заместитель главного врача по медицинской части, Заместитель главного врача по медицинскому обслуживанию населения, Главная медицинская сестра
1.2	Приемное отделение	Заведующий приемного отделения - врач-инфекционист, Врач приемного отделения, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра приемного отделения Санитар
1.3	Первое инфекционное боксированное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист, Врач-педиатр, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка, Младшая медицинская сестра по уходу за больными, Санитарка
1.4	Второе инфекционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка, Младшая медицинская сестра по уходу за больными, Санитарка
1.5	Третье инфекционное боксированное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист, Врач-педиатр, Старшая медицинская сестра,

		Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка, Младшая медицинская сестра по уходу за больными, Санитарка
1.6	Четвертое инфекционное боксированное отделение	Заведующий отделением - врач- инфекционист, Врач-инфекционист, Врач- педиатр, Врач-эндоскопист, Врач функциональной диагностики Врач-невролог, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Сестра- хозяйка, Младшая медицинская сестра по уходу за больными, Санитарка, Санитар кабинета эндоскопии
1.7	Пятое инфекционное боксированное отделение	Заведующий отделением - врач- инфекционист, Врач-инфекционист, Врач- педиатр, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка, Младшая медицинская сестра по уходу за больными, Санитарка
1.8	Шестое инфекционное боксированное отделение	Заведующий отделением - врач- инфекционист, Врач-инфекционист, Врач- педиатр, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка, Младшая медицинская сестра по уходу за больными, Санитарка
1.9	Седьмое инфекционное боксированное отделение	Заведующий отделением - врач- инфекционист, Врач-инфекционист, Врач- педиатр, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка, Младшая медицинская сестра по уходу за больными, Санитарка
1.10	Восьмое инфекционное боксированное отделение	Заведующий отделением - врач- инфекционист, Врач-инфекционист, Врач- педиатр, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка, Младшая медицинская сестра по уходу за больными, Санитарка
1.11	Консультативно- диагностическое	Заведующий консультативно- диагностическим отделением - врач-

	отделение (кабинеты эндоскопии и функциональной диагностики)	инфекционист, Врач-невролог, Врач-инфекционист, Врач-офтальмолог, Врач-акушер-гинеколог, Врач-эндокринолог, Врач-эндоскопист, Врач функциональной диагностики, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра, Медицинская сестра по физиотерапии, Медицинская сестра кабинета эндоскопии, Санитар, Санитар кабинета эндоскопии
1.12	Эпидемиологический отдел	Заведующий отделом - врач-эпидемиолог, Врач-эпидемиолог, Помощник врача-эпидемиолога
1.13	Дезинфекционное отделение	Заведующий отделением врач-дезинфектолог, Врач-дезинфектолог, Инструктор-дезинфектор, Медицинский дезинфектор, Санитарка
2	Отделения и должности с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда, работа в которых дает право работникам на выплату компенсационного характера к окладу (должностному окладу) в размере 30 процентов, на основании ст.147 Трудового Кодекса РФ и проведенной специальной оценки условий труда в ГБУЗ «Инфекционная больница №2».	
2.1	Патологоанатомическое отделение	Заведующий патологоанатомическим отделением - врач-патологоанатом, Врач патологоанатом, Медицинский лабораторный техник (фельдшер - лаборант), Санитарка
2.2	Отделение реанимации и интенсивной терапии	Заведующий отделением - врач-анестезиолог-реаниматолог, Врач-анестезиолог-реаниматолог, Врач-трансфузиолог, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Сестра-хозяйка, Младшая медицинская сестра по уходу за больными, Санитарка
2.3	Отделение лучевой диагностики	Заведующий отделением лучевой диагностики - врач-рентгенолог, Врач-рентгенолог, Врач-рентгенолог кабинета компьютерной томографии, Врач ультразвуковой диагностики, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра, Рентгенолаборант, Санитар рентген кабинета, Сестра-хозяйка
2.4	Клинико-диагностическая лаборатория	Заведующий клинико-диагностической лабораторией - врач клинической лабораторной диагностики, Врач клинической лабораторной диагностики,

		Старший медицинский лабораторный техник (фельдшер - лаборант), Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), Биолог, Санитарка
2.5	Бактериологическая лаборатория	Заведующий бактериологической лабораторией - врач-бактериолог, Врач-бактериолог, Врач-микробиолог, Врач клинической лабораторной диагностики, Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), Санитарка
3	Отделения и должности с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда, работа в которых связана с непосредственным обследованием, диагностикой, лечением, обслуживанием больных СПИД и ВИЧ-инфицированных, дающая право работникам на выплату компенсационного характера к окладу (должностному окладу) в размере 60 процентов, на основании ст.147 Трудового Кодекса РФ, статьей 22 Федерального закона от 30 марта 1995 года № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» и проведенной специальной оценки условий труда в ГБУЗ «Инфекционная больница №2»**	
3.1	Четвертое инфекционное боксированное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист, Врач-педиатр, Врач-эндоскопист, Врач функциональной диагностики, Врач-невролог, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Сестра-хозяйка, Младшая медицинская сестра по уходу за больными, Санитарка, Санитар кабинета эндоскопии
3.2	Отделение реанимации и интенсивной терапии	Заведующий отделением - врач-анестезиолог-реаниматолог, Врач-анестезиолог-реаниматолог, Врач-трансфузиолог, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Сестра-хозяйка, Младшая медицинская сестра по уходу за больными, Санитарка

Примечание:

*Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

**Медицинским работникам, за исключением указанных в пункте 3, временно привлекаемым к лечению, обеспечению диагностики, экспертизе, обслуживанию или непосредственно контактирующим с больными СПИД и ВИЧ-инфицированными, а также привлекаемым к работе, которая связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, выплата производится за каждый час работы в таких условиях в размере 60 процентов должностного оклада.

**Перечень
подразделений и должностей немедицинских работников,
занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или)
опасными и иными условиями труда, которым
устанавливаются выплаты компенсационного характера**

Должности, работа в которых дает право работникам на выплату компенсационного характера к окладу в размере 15 процентов на основании: ст.147 Трудового Кодекса РФ и проведенной специальной оценки условий труда в ГБУЗ «Инфекционная больница №2»	
Технический отдел	Техник, Техник энергетической службы, Техник лечебного газоснабжения, Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, Оператор очистных сооружений, Слесарь-сантехник, Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, Слесарь по ремонту автотранспорта, Механик, Водитель автомобиля
Хозяйственный отдел	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Уборщик производственных и служебных помещений (Уборщик служебных помещений), Садовник, Подсобный рабочий (Тракторист), Грузчик
Прачечная	Оператор стиральных машин, Уборщик производственных и служебных помещений, Оператор оборудования для обезвреживания отходов

**Размер выплат к окладу (должностному окладу)
за работу в сельской местности в учреждениях
(структурных подразделениях) здравоохранения**

Работникам, работающим в сельской местности, кроме работников профессий указанных в таблице 1, устанавливается выплата в размере 25 процентов к окладу (должностному окладу), на основании Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30.08.2017 г. № 642 «О введении Положения отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края» (п.4.1.4. Положения).

Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый должностной оклад.

Таблица 1

Наименование должности	Примечание
Санитарка, Сестра-хозяйка, Водитель автомобиля, Уборщик производственных и служебных помещений, Садовник, Подсобный рабочий, Гладильщик, Дежурный бюро пропусков, Делопроизводитель, Кладовщик, Кастелянша, Рабочие прачечных (Оператор стиральных машин), Оператор очистных сооружений, Оператор электронно-вычислительных машин, Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, Слесарь-сантехник, Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, Слесарь по ремонту автотранспорта, Статистик	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Вышеуказанные выплаты производятся при наличии диплома об образовании

Тарификационный список работников

Ф.И.О.			1
Наименование должности, профессии			2
Оклад (с учетом повышающего коэф.)			3
Объем работы по данной должности			4
Итого оклад с учетом объема работы			5 = гр. 3 x гр. 4
Компенсационные выплаты*	Специалистам работающим в сельской местности	размер	6
		сумма	7 = гр. 5 x гр. 6
	За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	размер	8
		сумма	9 = гр. 5 x гр. 8
	Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	размер	10
		сумма	11 = гр. 5 x гр. 10
	Оказывающим медицинскую помощь по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции	размер	12
		сумма	13 = гр. 5 x гр. 12
	Итого		14 = гр. 7 + гр. 9 + гр. 11 + гр. 13
Стимулирующие выплаты*	Персональный повышающий коэффициент	размер	15
		сумма	16 = гр. 5 x гр. 15
	За выслугу лет	размер	17
		сумма	18 = гр. 5 x гр. 17
	За интенсивность и высокие результаты работы	размер	19
		сумма	20 = гр. 5 x гр. 19
	За наличие квалификационной категории	размер	21
		сумма	22 = гр. 5 x гр. 21
	За наличие ученой степени, почетного звания	размер	23
		сумма	24 = гр. 5 x гр. 23
	За наставничество	размер	25
		сумма	26 = гр. 5 x гр. 25

	Итого	27 = гр. 16 + гр. 18 + гр. 20 + гр. 22 + гр. 24 + гр. 26
	Всего	28 = гр. 5+ гр. 14 + гр. 27
	Примечание (указываются присвоенная категория с указанием специальности и даты присвоения, присужденная ученая степень, присвоенное почетное звание)	29

* возможно включение других выплат, предусмотренных действующим

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников ГБУЗ «Инфекционная
больница № 2»

Форма расчетного листка

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК

ЗА

Организация: **ГБУЗ "Инфекционная больница №2"**

Подразделение:

К выплате:

Должность:

Оклад
(тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Оплата по окладу (по часам)						НДФЛ		
Доплата за работу в ночное время						Профсоюзные взносы		
Командировка						Членский взнос		
Ученая степень						Региональные отчисления медсестер		
Вредность						Удержание по исполнительному документу		
						Выплачено:		
Стаж в здрав								
Отпуск основной								
Отпуск за вредность								
Категория								
Сельская местность %								
Выплата стим. хар-ра отд. категориям работников								
Оплата работы в праздничные и выходные дни								
Доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей								
Денежная компенсация молока								
Доплата до МРОТ								
Вредность за пролеченных ВИЧ								
Выплата стим. хар-ра (суммой от времени)								
Выплата стим. хар-ра (суммой)								
Выплата стим. хар-ра ОМС								
Выплата стим. Хар-ра бюджет								
Выплата стим хар-ра за экстренную МП незастрахованным по ОМС								
за ненормированный рабочий день								
Денежная компенсация за найм жилья								
Больничный за счет работодателя								
Компенсационная выплата ПП1268								
Оплата сверхурочных часов								
Оплата времени кормления ребенка								
За оказание платных услуг								
Материальная помощь								
Оплата работы в праздничные и выходные дни без повышенной оплаты								
Надбавка за почетное звание								
Премия месячная (суммой)								
Премия годовая								
Материальное вознаграждение								
Выплата стим. хар-ра за качество								

работы								
Премия к профессиональному празднику								
Премия квартальная								
Компенсация отпуска (Отпуск основной)								
Компенсация отпуска (Дополнительный ежегодный отпуск)								
Компенсация отпуска (Отпуск за вредность)								
Оплата дней ухода за детьми-инвалидами								
Дежурство (Фестиваль)								
Доплата за работу в ночное время (Дежурство)								
Долг предприятия на начало	0,00 Долг предприятия на конец						0,00	

Приложение №3
к коллективному договору

Председатель
профсоюзного комитета ГБУЗ
«Инфекционная больница №2»
Ю. В. Овчаров
« 5 » ноября 2024 г.

Главный врач ГБУЗ
«Инфекционная больница №2»
В.Н. Городин
« 5 » ноября 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОХРАНЕ ТРУДА
государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Инфекционная больница №2»
министерства здравоохранения Краснодарского края
(ГБУЗ «Инфекционная больница №2»)

1. Общие положения

1.1. Положение об охране труда государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Инфекционная больница №2» министерства здравоохранения Краснодарского края (далее - учреждение) разработано в соответствии с разделом X Трудового кодекса Российской Федерации.

Управление охраной труда в учреждении заключается в реализации государственной политики в сфере охраны труда в подготовке, принятии и выполнении решений по осуществлению организационных, технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических мероприятий, направленных на обеспечение безопасности труда и сохранение здоровья работающих.

1.2. Объектом управления охраной труда является деятельность всех структурных подразделений учреждения по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников на рабочих местах и производственных участках.

1.3. Общее руководство и ответственность за организацию и осуществление работы по охране труда возлагается:

- в учреждении в целом на главного врача;
- в структурных подразделениях учреждения на руководителей соответствующих подразделений.

1.4. Организация и координация работы по охране труда в учреждении осуществляется специалистом по охране труда. Порядок деятельности и полномочия специалиста по охране труда определены в положении о службе охраны труда. Специалист по охране труда подчиняется непосредственно главному врачу учреждения.

Специалист по охране труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими структурными подразделениями учреждения, комитетом (комиссией) по охране труда; уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов или трудового коллектива, а также с органами государственного управления охраной труда, надзора и контроля за охраной труда.

1.5. Положение об охране труда является составной частью общей системы управления охраной труда в учреждении. Действие настоящего положения распространяется на всей территории, во всех зданиях, сооружениях и помещениях учреждения и обязательно для всех работников учреждения.

2. Обеспечение безопасных условий и охраны труда в учреждении

2.1. Работодатель обязан обеспечить:

- осуществление политики, направленной на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда;
- организацию работы службы охраны труда, приравнять ее к основным производственно-техническим службам;
- организацию деятельности совместной комиссии по охране труда, созданной на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также осуществлении деятельности с использованием инструментов и материалов работодателя;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями охраны труда;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах связанных с загрязнением;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств молока и лечебно-профилактического питания работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, либо осуществлять компенсационные выплаты;
- предоставление дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно перечням профессий и должностей;

- 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;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах;
- проведение за счет собственных средств периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (согласно приказа Минтруда РФ и Минздрава РФ от 31.12.2020 г. № 988н/1420н);
- работников занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи (в каждом подразделении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве);
- предоставить работнику другую работу при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности (в случае если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем, ст.157 ТК РФ);
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке установленном законодательством;

- возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение 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;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда в учреждении для чего оборудовать кабинет и уголки охраны труда;

- условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст.265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. №163);

- условия для формирования толерантного отношения исключающего дискриминацию и дискредитацию в отношении ВИЧ-инфицированных и больным СПИД работникам (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200), 2010 г.);

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзного комитета;

2.2. Руководитель структурного подразделения обязан:

- обеспечить безопасные условия труда на каждом рабочем месте вверенного ему подразделения в соответствии с нормами и правилами охраны труда;

- разработать и согласовать в установленном порядке инструкции по охране труда для работников вверенного ему структурного подразделения;

- проводить инструктаж по охране труда на рабочем месте;

- контролировать соблюдение подчиненными работниками правил и инструкций по охране труда и производственной санитарии, выполнение правил внутреннего трудового распорядка;

- организовать безопасное хранение, транспортировку и использование опасных веществ и материалов;

- обеспечить подчиненных работников специальной одеждой, специальной обувью, санитарной одеждой, средствами индивидуальной защиты, мылом, молоком, согласно установленным нормам;

- знать порядок расследования несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, обеспечивать своевременное оказание первой медицинской помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях;

- не допускать выполнение работ на неисправном оборудовании и не допускать к работе лиц, не прошедших соответствующего обучения и инструктажа по охране труда;

- отстранять от работы лиц, нарушающих правила, нормы, инструкции по охране труда и производственной санитарии;

- останавливать работу неисправного оборудования (приборов, аппаратов), которые угрожают жизни и здоровью работников, с извещением об этом руководителя учреждения.

2.3. Специалист по охране труда обязан:

- организовать работу по охране труда в учреждении, координировать работу в структурных подразделениях;

- осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда;

- организовать разработку в структурных подразделениях учреждения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, контролировать их выполнение;

- организовать и проводить проверки состояния охраны труда в структурных подразделениях учреждения (при выявлении нарушений требований охраны труда, выдается указание (предписание) об устранении имеющихся недостатков);

- участвовать в организации и проведении подготовки и обучении по охране труда работников учреждения;

- контролировать обеспечение, выдачу, хранение и использование средств индивидуальной и коллективной защиты, специальной одежды и обуви, смывающих и обезвреживающих средств, их исправность и правильное применение;

- организовать проведение медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников;

- участвовать в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, вести учет и отчетность по ним, анализировать их причины, намечать и осуществлять мероприятия по предупреждению повторения аналогичных случаев;

- организовать размещение в доступных местах наглядных пособий и материалов по охране труда;

- осуществлять контроль за обеспечением работников нормативной правовой и методической документацией в области охраны труда;

- участвовать в организации и проведении специальной оценки условий труда;

- осуществлять оперативную и консультативную связь с органами государственной власти по вопросам охраны труда;

- участвовать в разработке и пересмотре локальных актов по охране труда.

2.3. Работник обязан:

- соблюдать правила трудового распорядка, нормы, правила и инструкции по охране труда;

- правильно (по назначению) применять коллективные и индивидуальные средства защиты, специальную одежду и обувь, санитарную одежду, смывающие и обезвреживающие средства;

- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровья людей.

3. Планирование мероприятий по охране труда

3.1. С целью планирования мероприятий по охране труда работодатель, устанавливает порядок подготовки, пересмотра и актуализации плана мероприятий.

3.2. В плане мероприятий отражаются:

- результаты проведенного комиссией по охране труда или работодателем анализа состояния условий и охраны труда у работодателя;
- общий перечень мероприятий, проводимых при реализации процедур;
- ожидаемый результат по каждому мероприятию, проводимому при реализации процедур;
- сроки реализации по каждому мероприятию, проводимому при реализации процедур;
- ответственные лица за реализацию мероприятий, проводимых при реализации процедур, на каждом уровне управления;
- источник финансирования мероприятий, проводимых при реализации процедур.

4. Контроль за состоянием условий и охраны труда

4.1. С целью организации контроля за состоянием условий и охраны труда работодатель устанавливает (определяет) порядок реализации мероприятий, обеспечивающих:

- оценку соответствия состояния условий и охраны труда требованиям охраны труда, соглашениям по охране труда;
- получение информации для определения результативности и эффективности проводимых мероприятий;
- получение данных, составляющих основу для принятия решений по совершенствованию деятельности по охране труда.

4.2. Основными видами контроля за реализацией мероприятий по охране труда являются:

- контроль состояния рабочего места, применяемого оборудования, инструментов, сырья, материалов, выполнения работ работником в рамках осуществляемых технологических процессов, выявления профессиональных рисков, а также реализации иных мероприятий по охране труда, осуществляемых постоянно, мониторинг показателей реализации процедур;
- контроль выполнения процессов, имеющих периодический характер выполнения: оценка условий труда работников, подготовка по охране труда, проведение медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- учет и анализ аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, а также изменений требований охраны труда, соглашений по охране труда, подлежащих выполнению, изменений или внедрения новых технологических процессов, оборудования, инструментов, сырья и материалов;

4.3. В случаях, когда в ходе проведения контроля за реализацией мероприятий по охране труда выявляется необходимость предотвращения причин невыполнения каких-либо требований, и, как следствие, возможного повторения аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, незамедлительно осуществляются корректирующие действия направленные на улучшение состояния условий и охраны труда.

4.4. При планировании мероприятий направленных на улучшение состояния условий и охраны труда в учреждении оцениваются следующие показатели:

- а) степень достижения целей работодателя и выполнение обязанностей в области охраны труда;

- в) эффективность действий, намеченных работодателем на всех уровнях управления по результатам предыдущего анализа деятельности по охране труда;

- г) необходимость изменения и корректировки целей в области охраны труда, перераспределение обязанностей должностных лиц работодателя в области охраны труда, перераспределение ресурсов работодателя;

- д) необходимость обеспечения своевременной подготовки работников, на которых могут быть возложены обязанности по охране труда;

5. Реагирование на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания

5.1. С целью обеспечения и поддержания безопасных условий труда, недопущения случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работодатель устанавливает порядок выявления потенциально возможных аварий, порядок действий в случае их возникновения.

5.2. При установлении порядка действий при возникновении аварии работодателем учитываются существующие и разрабатываемые планы реагирования на аварии и ликвидации их последствий, а также необходимость гарантировать в случае аварии:

- а) защиту людей, находящихся в рабочей зоне, при возникновении аварии посредством использования внутренней системы связи и координации действий по ликвидации последствий аварии;

- б) возможность работников остановить работу и (или) незамедлительно покинуть рабочее место и направиться в безопасное место;

- в) не возобновление работы в условиях аварии;

г) предоставление информации об аварии соответствующим компетентным органам, службам и подразделениям по ликвидации аварийных и чрезвычайных ситуаций, надежной связи работодателя с ними;

д) оказание первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве и при необходимости вызов скорой медицинской помощи (или оказание первой помощи при наличии у работодателя здравпункта), выполнение противопожарных мероприятий и эвакуации всех людей, находящихся в рабочей зоне;

е) подготовку работников для реализации мер по предупреждению аварий, обеспечению готовности к ним и к ликвидации их последствий, включая проведение регулярных тренировок в условиях, приближенных к реальным авариям.

5.3. С целью своевременного определения и понимания причин возникновения аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний работодатель устанавливает порядок расследования аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также оформления отчетных документов.

5.4. Результаты реагирования на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания оформляются работодателем в форме акта (Н-1) с указанием корректирующих мероприятий по устранению причин, повлекших их возникновение.

Код
Форма по ОКУД
по ОКПО 26586635

ГБУЗ «Инфекционная больница №2»
наименование организации

СОГЛАСОВАНО
Протокол от _____ 2024 г № _____
Председатель профсоюзного комитета
Ю.В. Овчаров
" " 2024 г.
ПЕРЕЧЕНЬ

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель	Дата составления	подпись	В.Н. Городин
Генеральный директор ГБУЗ «Инфекционная больница № 2» Ю.В. Овчаров	05.11.2024		В.Н. Городин

рабочих мест наименований профессий и должностей,
работа в которых дает право на обеспечение
специальной одеждой, специальной обувью и другими
средствами индивидуальной защиты за счет
работодателя

" " _____ 2024г.

Общая численность работников (фактическая): 435

№ п/ п	Наименование структурного подразделения	Наименование рабочего места, профессии, должности	Краткое описание характера выполняемой работы.	Номер статьи Трудового кодекса РФ, других законов, пункта, наименование подраздела, раздела нормативного правового акта в соответствии, с которым установлена норма выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств	Наименования одежды, обуви и других СИЗ	На какой срок выдаются
--------------	---	---	--	--	---	---------------------------

				индивидуальной защиты (СИЗ)			
1	2	3	4	5	6	7	
1	Общепольничный медицинский персонал	Главный врач, Заместитель главного врача по медицинской части, Заместитель главного врача по медицинскому обслуживанию, Главная медицинская сестра	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 4) Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 (Приложение № 2, п. 1)	Платье х/б или Костюм х/б Перчатки резиновые Тапочки кожаные на резиновой подошве или Тапочки кожаные на кожаной подошве Чулки х/б или Носки х/б Респиратор марлевый Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце	3 на 3 года до износа 1 пара на год 1 пара на год 2 пары на год 2 пары на год до износа 4 на 2 года 4 на 2 года 4 на 2 года	
2	1 инфекционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист (врач-пульмонолог, врач-педиатр, врач-специалист), Врач-стажер, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Медицинский регистратор, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 4) Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 (Приложение № 2, п. 1)	Платье х/б или Костюм х/б Перчатки резиновые Тапочки кожаные на резиновой подошве или Тапочки кожаные на кожаной подошве Чулки х/б или Носки х/б Респиратор марлевый Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце	3 на 3 года до износа 1 пара на год 1 пара на год 2 пары на год 2 пары на год до износа 4 на 2 года 4 на 2 года 4 на 2 года	
		Санитар(ка)	Мойка суден, и другого медицинского инвентаря	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 24)	Фартук непромокаемый Галоши резиновые Перчатки резиновые	дежурный дежурные до износа	
3	2 инфекционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-педиатр,	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 4)	Платье х/б или Костюм х/б Перчатки резиновые	3 на 3 года до износа	

	Врач-инфекционист, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная, Медсестра процедурной, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)		Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 (Приложение № 2, п. 1)	Тапочки кожаные на резиновой подошве или Тапочки кожаные на кожаной подошве Чулки х/б или Носки х/б Респиратор марлевый Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце	1 пара на год 1 пара на год 2 пары на год 2 пары на год до износа 4 на 2 года 4 на 2 года 4 на 2 года
	Санитар(ка)	Мойка суден, и другого медицинского инвентаря	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 24)	Фартук непромокаемый Галоши резиновые Перчатки резиновые	дежурный дежурные до износа
4	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист (врач-пульмонолог, врач-педиатр, врач-специалист), Врач-стажер, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медсестра процедурной, Медицинский регистратор, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 4) Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 (Приложение № 2, п. 1)	Платье х/б или Костюм х/б Перчатки резиновые Тапочки кожаные на резиновой подошве или Тапочки кожаные на кожаной подошве Чулки х/б или Носки х/б Респиратор марлевый Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце	3 на 3 года до износа 1 пара на год 1 пара на год 2 пары на год 2 пары на год до износа 4 на 2 года 4 на 2 года 4 на 2 года
	Санитар(ка)	Мойка суден, и другого медицинского инвентаря	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 24)	Фартук непромокаемый Галоши резиновые Перчатки резиновые	дежурный дежурные до износа
5	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист (врач-пульмонолог, врач-педиатр, врач-	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 4) Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 (Приложение № 2, п. 1)	Платье х/б или Костюм х/б Перчатки резиновые Тапочки кожаные на резиновой подошве или	3 на 3 года до износа 1 пара на год

		специалист), Врач-стажер, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра, палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Медицинский регистратор, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)			Тапочки кожаные на кожаной подошве Чулки х/б или Носки х/б Респиратор марлевый Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце	1 пара на год 2 пары на год 2 пары на год до износа 4 на 2 года 4 на 2 года 4 на 2 года
		Санитар(ка)	Мойка суден, и другого медицинского инвентаря	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 24)	Фартук непромокаемый Галоши резиновые Перчатки резиновые	дежурный дежурные до износа
6	5 инфекционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-педиатр, Врач-инфекционист, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная, Медицинская сестра процедурной, Медицинский регистратор, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 4) Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 (Приложение № 2, п. 1)	Платье х/б или Костюм х/б Перчатки резиновые Тапочки кожаные на резиновой подошве или Тапочки кожаные на кожаной подошве Чулки х/б или Носки х/б Респиратор марлевый Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце	3 на 3 года до износа 1 пара на год 1 пара на год 2 пары на год 2 пары на год до износа 4 на 2 года 4 на 2 года
		Санитар(ка)	Мойка суден, и другого медицинского инвентаря	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 24)	Фартук непромокаемый Галоши резиновые Перчатки резиновые	дежурный дежурные до износа
7	6 инфекционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист (врач-пульмонолог, врач-педиатр, врач-специалист),	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 4) Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 (Приложение № 2, п. 1)	Платье х/б или Костюм х/б Перчатки резиновые Тапочки кожаные на резиновой подошве или Тапочки кожаные на	3 на 3 года до износа 1 пара на год 1 пара на год

		Врач-стажер, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Медицинский регистратор, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)			кожаной подошве Чулки х/б или Носки х/б Респиратор марлевый Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце	2 пары на год 2 пары на год до износа 4 на 2 года 4 на 2 года 4 на 2 года
		Санитар(ка)	Мойка суден, и другого медицинского инвентаря	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 24)	Фартук непромокаемый Галоши резиновые Перчатки резиновые	дежурный дежурные до износа
8	7 инфекционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист (врач-пульмонолог, врач-педиатр, врач-специалист), Врач-стажер, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Медицинский регистратор, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 4) Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 (Приложение № 2, п. 1)	Платье х/б или Костюм х/б Перчатки резиновые Тапочки кожаные на резиновой подошве или Тапочки кожаные на кожаной подошве Чулки х/б или Носки х/б Респиратор марлевый Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце	3 на 3 года до износа 1 пара на год 1 пара на год 2 пары на год 2 пары на год до износа 4 на 2 года 4 на 2 года 4 на 2 года
		Санитар(ка)	Мойка суден, и другого медицинского инвентаря	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 24)	Фартук непромокаемый Галоши резиновые Перчатки резиновые	дежурный дежурные до износа
9	8 инфекционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 4)	Платье х/б или Костюм х/б Перчатки резиновые	3 на 3 года до износа

		(врач-пульмонолог, врач-педиатр, врач-специалист), Врач-стажер, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра, палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Медицинский регистратор, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)		Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 (Приложение № 2, п. 1)	Тапочки кожаные на резиновой подошве или Тапочки кожаные на кожаной подошве Чулки х/б или Носки х/б Респиратор марлевый Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце	1 пара на год 1 пара на год 2 пары на год 2 пары на год до износа 4 на 2 года 4 на 2 года 4 на 2 года
		Санитар(ка)	Мойка суден, и другого медицинского инвентаря	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 24)	Фартук непромокаемый Галоши резиновые Перчатки резиновые	дежурный дежурные до износа
10	Отделение реанимации и интенсивной терапии (кабинет трансфузиологии)	Заведующий отделением - врач - анестезиолог-реаниматолог (врач-пульмонолог), Врач - анестезиолог-реаниматолог/врач-пульмонолог, Врач - анестезиолог-реаниматолог, Врач-трансфузиолог, Врач-стажер, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра – анестезист, Медицинская сестра Сестра-хозяйка, Санитар(ка)	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 4) Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 (Приложение № 2, п. 1)	Платье х/б или Костюм х/б Перчатки резиновые Тапочки кожаные на резиновой подошве или Тапочки кожаные на кожаной подошве Чулки х/б или Носки х/б Респиратор марлевый Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце	3 на 3 года до износа 1 пара на год 1 пара на год 2 пары на год 2 пары на год до износа 4 на 2 года 4 на 2 года 4 на 2 года
		Санитар(ка)	Мойка суден, и другого медицинского инвентаря	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 24)	Фартук непромокаемый Галоши резиновые Перчатки резиновые	дежурный дежурные до износа

11	Патолого-анатомическое отделение	Заведующий отделением - врач-патологоанатом, Врач-патологоанатом, Биолог, Медицинский лабораторный техник (фельдшер - лаборант), Санитар(ка)	Непосредственно занятые на работе с трупами и трупным материалом	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 8) Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 (Приложение № 2, п. 1)	Фартук непромокаемый Галоши резиновые Перчатки резиновые Наушники Клеенчатые Очки защитные Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце	дежурный дежурные до износа дежурные до износа 4 на 2 года 4 на 2 года 4 на 2 года
		Санитар(ка)	Младший медперсонал непосредственно занятый на работе с трупами и трупным материалом	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 22)	Комбинезон х/б Очки защитные	2 на 2 года до износа
12	Консультативно-диагностическое отделение (кабинеты эндоскопии и функциональной диагностики)	Заведующий консультативно- диагностическим отделением - врач- инфекционист, Врач- невролог, Врач-инфекционист, Врач-офтальмолог, Врач- акушер-гинеколог Врач-эндокринолог, Врач Врач-эндоскопист, Врач функциональной диагностики, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра по физиотерапии, Медицинская сестра кабинета эндоскопии, Санитар, Санитар кабинета эндоскопии	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 4) Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 (Приложение № 2, п. 1)	Платье х/б или Костюм х/б Перчатки резиновые Тапочки кожаные на резиновой подошве или Тапочки кожаные на кожаной подошве Чулки х/б или Носки х/б Респиратор марлевый Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце	3 на 3 года до износа 1 пара на год 1 пара на год 2 пары на год 2 пары на год до износа 4 на 2 года 4 на 2 года 4 на 2 года
13	Отделение лучевой диагностики	Заведующий отделением лучевой диагностики - врач-рентгенолог, Врач-	Непосредственное работающие в рентгеновских кабинетах,	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п.4, 14)	Платье х/б или Костюм х/б Тапочки кожаные на	3 на 3 года 1 пара на год

		рентгенолог, Врач-рентгенолог кабинета компьютерной томографии, Рентгенолаборант, Врач ультразвуковой диагностики, Старшая медицинская сестра, медицинская сестра, Сестра-хозяйка, Санитар рентген кабинета, Санитарка	занятые диагностикой на аппарате компьютерной томографии	Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 (Приложение № 2, п. 1)	резиновой подошве или Тапочки кожаные на кожаной подошве Чулки х/б или Носки х/б Респиратор марлевый Фартук из просвинцованной резины Юбка из просвинцованной резины Перчатки из просвинцованной резины Перчатки х/б Очки для адаптации Фартук непромокаемый Перчатки резиновые Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце	1 пара на год 2 пары на год 2 пары на год до износа дежурный дежурная до износа до износа до износа дежурный до износа 4 на 2 года 4 на 2 года 4 на 2 года
14	Клинико-диагностическая лаборатория	Заведующий лабораторией - врач клинической лабораторной диагностики, Врач клинической лабораторной диагностики, Врач клинической лабораторной диагностики (Биолог), Медицинский лабораторный техник (фельдшер - лаборант), Биолог, Санитар(ка)	Непосредственное и постоянное выполнение работ по исследованию выделений и крови, поступающих от больных с инфекционными заболеваниями	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 17) Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 (Приложение № 2, п. 1)	Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Наружавники непромокаемые Очки защитные Колпак или косынка х/б Полотенце	дежурный дежурный до износа дежурные до износа до износа 4 на 2 года 4 на 2 года
		Санитар(ка)	Мойка суден, и другого медицинского инвентаря	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68	Фартук непромокаемый	дежурный

				(Приложение 11, п. 24)	Галоши резиновые	дежурные
15	Бактериологическая лаборатория	Заведующий лабораторией - врач-бактериолог, Начальник отдела, Врач-бактериолог, Врач клинической лабораторной диагностики, Врач-микробиолог, Медицинский лабораторный техник (фельдшер - лаборант), Санитар(ка)	Непосредственно и постоянно работающие с живыми культурами особо опасных инфекций - энцефалитов, менингита, орнитоза, полиомиелита, риккетсиозов, холеры, сибирской язвы, чумы, бруцеллёза, туляремии	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 17) Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 (Приложение № 2, п. 1)	Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Наушники непромокаемые Очки защитные Колпак или косынка х/б Полотенце	дежурный дежурный до износа дежурные до износа до износа 4 на 2 года 4 на 2 года
		Санитар(ка)	Мойка суден, и другого медицинского инвентаря	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 24)	Фартук непромокаемый Галоши резиновые	дежурный дежурные
16	Приемное отделение	Заведующий приемного отделения - врач-инфекционист, Врач приемного отделения - врач-специалист, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра приемного отделения, Медицинская сестра процедурной, Медицинский регистратор, Санитар(ка), Санитар(ка) для переноски сопровождаемых больных в лечебно-диагностические отделения	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 4) Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 (Приложение № 2, п. 1)	Платье х/б или Костюм х/б Перчатки резиновые Тапочки кожаные на резиновой подошве или Тапочки кожаные на кожаной подошве Чулки х/б или Носки х/б Респиратор марлевый Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце	3 на 3 года до износа 1 пара на год 1 пара на год 2 пары на год 2 пары на год до износа 4 на 2 года 4 на 2 года 4 на 2 года

		Санитар(ка)	Мойка суден, и другого медицинского инвентаря	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 24)	Фартук непромокаемый Галоши резиновые Перчатки резиновые	дежурный дежурные до износа
17	Эпидемиологический отдел	Врач- эпидемиолог, Помощник врача эпидемиолога, Врач- специалист (врач-инфекционист, врач-педиатр, врач -эпидемиолог)	Непосредственное обслуживание инфекционных больных	Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 (Приложение № 2, п. 1)	Платье х/б или Костюм х/б Перчатки резиновые Тапочки кожаные на резиновой подошве или Тапочки кожаные на кожаной подошве Чулки х/б или Носки х/б Респиратор марлевый Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце	3 на 3 года до износа 1 пара на год 1 пара на год 2 пары на год 2 пары на год до износа 4 на 2 года 4 на 2 года 4 на 2 года
18	Аптека	Заведующий аптекой, Провизор, Фармацевт, Фасовщица Санитарка	Фармацевтический персонал, непосредственно занятый изготовлением, контролем и фасовкой лекарств	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 59, 57) Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 (Приложение № 2, п. 1)	Фартук х/б с нагрудником Рукавицы комбинирован-ные Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце	дежурный 6 пар 4 на 2 года 4 на 2 года 4 на 2 года
19	Прачечная	оператор стиральных машин	Непосредственно занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 108)	Халат х/б Фартук непромокаемый Сапоги резиновые Портянки Косынка х/б или Колпак х/б	2 на 1,5 года дежурный 1 пара на год 2 пары на год 1 на год
		Уборщик производственных и служебных помещений	Непосредственно занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 112)	Халат х/б Галоши резиновые, Перчатки резиновые Косынка х/б или Колпак х/б	1 на год 1 пара на год дежурные 1 на год
20	Технический отдел, Хозяйственный	Техник энергетической службы,	Непосредственно занятые на работах с вредными и	Приказ Минтруда РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н (п. 193)	Костюм для защиты от общих	1 на год

	отдел	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования,	(или) опасными условиями труда		производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 пара на год 6 пар на год дежурные до износа до износа до износа	
		Техник водопроводно - канализационной службы, Слесарь-сантехник	Непосредственно занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Приказ Минтруда РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н (п. 148)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 на год 1 пара на год 12 пар на год 12 пар на год до износа до износа до износа	
		Оператор хлораторной	Непосредственно занятые	приказ Минздравсоцразвития РФ	Халат х/б или	1 на год	

	установки	на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	от 3 октября 2008 г. N 543н (п. 85)	Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Костюм суконный Белье нательное Фартук прорезиненный с нагрудником кислотоустойчивый Ботинки кожаные на полиуретановой подошве или сапоги резиновые Рукавицы суконные Перчатки резиновые Очки защитные Противогаз	1 на год 2 компл. на год 1 на год 1 пара на год 4 пары на год 3 пары на год до износа до износа
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Садовник	Непосредственно занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Приказ Минтруда РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н (п. 135)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском, Перчатки с полимерным покрытием Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 на год 1 пара на год 6 пар на год до износа до износа
	Водитель	Непосредственно занятые на работах с вредными условиями труда	Приказ Минтруда РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н (п. 11)	Костюм для защиты от общих производственных	1 на год

			(управление автомобилем).		загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием	12 пар на год
		Уборщик территории	Непосредственно занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Приказ Минтруда РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н (п. 23)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 на год 2 на год 1 пара на год 6 пар на год
		Уборщик производственных и служебных помещений	Непосредственно занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Приказ Минтруда РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н (п. 171)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 на год 6 пар на год 12 пар на год
21	Дезинфекционное отделение	Заведующий отделением, Врач-дезинфектолог, Инструктор-дезинфектор, Медицинский дезинфектор	Непосредственное выполнение работ по дезинфекции, дератизации	Приказ Минтруда РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н (п. 24) Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 (Приложение 11, п. 45) Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 (Приложение № 2, п. 7)	Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов или Платье х/б или Костюм х/б, Сапоги резиновые с защитным подноском	до износа 3 на 3 года 1 пара н год

				Перчатки с полимерным покрытием или резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее Халат х/б, Колпак или косынка х/б Полотенце	6 пар на год до износа до износа 4 на 2 года 4 на 2 года 4 на 2 года
	Кладовщик	Фасовка и хранение дезинфектов, выдача со склада дезинфектов, пищевой основы для приготовления ядохимикатов, уборка склада.	Приказ Минтруда РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н (п. 49)	Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук для защиты от растворов кислот и щелочей Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 на год 2 на год 12 пар на год до износа до износа до износа
	Медицинский регистратор, Санитарка	Прием сведений об инфекционной заболеваемости	Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 (Приложение № 2, п. 1)	Халат х/б или Платье х/б и Фартук х/б, Колпак или косынка	4 на 2 года 4 на 2 года 4 на 2 года 4 на 2 года

					х/б Полотенце	4 на 2 года
--	--	--	--	--	------------------	-------------

Код
Форма по ОКУД
по ОКПО 26586635

ГБУЗ «Инфекционная больница №2»
наименование организации

СОГЛАСОВАНО
Протокол от " 2024 г. №
Председатель профсоюзного комитета
Ю.В. Овчаров " 2024 г.
рабочих мест, наименований профессий и должностей,
работа в которых дает право на обеспечение смывающих и
обезвреживающих средств за счет работодателя

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель Главного врача
В.Н. Городин
подпись " 2024 г.

Номер документа	Дата составления
	05.11.2024

Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи
(в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н)

Общая численность работников (фактическая) 435			
Профессия, вид работы	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
Главный врач, Заместитель главного врача по медицинскому обслуживанию, Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе, Главная медицинская сестра, заведующий отделением, Врач анестезиолог-реаниматолог, Врач-трансфузиолог, Врач-инфекционист	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы с бактериально-опасными средами; работы при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	Средство, дезинфицирующее из расчета 100 г на одного работающего

(врач-пульмонолог, врач-педиатр, врач-специалист), Врач-стажер, врач-рентгенолог, рентгенолаборант, старшая медицинская сестра, медицинский лаборант, Медицинский лабораторный техник (фельдшер - лаборант), Медицинская сестра - анестезист (медицинская сестра), медицинская сестра палатная, медицинская сестра процедурная, сестра-хозяйка, Санитар(ка) Врач физиотерапевт, медицинская сестра по физиотерапии, санитарка физиотерапевтического кабинета, Врач эндоскопии, медицинская сестра кабинета эндоскопии, санитарка кабинета эндоскопии. Врач –УЗИ, медицинская сестра кабинета УЗИ, санитарка кабинета УЗИ, Врач -функциональной диагностики, медицинская сестра кабинета функциональной диагностики, санитарка кабинета функциональной диагностики, врач бактериолог, врач микробиолог, фельдшер-лаборант, лаборант, врач клинико-диагностической лаборатории, врач- эпидемиолог, врач-гастроэнтеролог, врач-невролог, врач- нефролог, врач-терапевт, врач - эндокринолог, врач-офтальмолог, врач акушер-гинеколог, врач – диетолог, помощник врача эпидемиолога, медицинский дезинфектор, медицинский регистратор, Заведующий аптекой, Провизор, Фармацевт, Фасовщица Заведующая прачечной, оператор стиральных машин, уборщик производственных и служебных помещений, кастаньяша	Мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства 200 г или 250мл
Начальник технического отдела, Техник водопроводно-канализационной службы, Техник энергетической службы, Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, Слесарь-сантехник, Оператор оборудования для обезвреживания отходов, Оператор хлораторной установки, Водитель автомобиля	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

			виды производственной пыли	
Начальник хозяйственного отдела, Кладовщик хозяйственного отдела, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Уборщик производственных и служебных помещений, Садовник, Уборщик территории, Подсобный рабочий	Мыло или жидкие моющие средства	Мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнителями	Мыло или жидкие моющие средства 200 г или 250мл
Заведующий дезинфекционным отделением, врач дезинфектолог, медицинский дезинфектор, инструктор дезинфектор, санитарка	Мыло или жидкие моющие средства, мыло хозяйственное, регенерирующие восстанавливающие кремы, эмульсии, средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Мыло или жидкие моющие средства, мыло хозяйственное, регенерирующие восстанавливающие кремы, эмульсии, средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы связанные с легкосмываемыми загрязнителями (по дезинфекции). Работы связанные с дезинфицирующими средствами, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках с полимерным покрытием. Работы при нахождении рабочего места удаленного от стационарных санитарно-бытовых узлов.	Мыло или жидкие моющие средства 200 г или 250мл (для рук), 300 г или 500 мл (для тела), 1 кусок (200 г) на 2 мес., 100 мл, 100 мл,

Код
Форма по ОКУД
по ОКПО 26586635

ГБУЗ «Инфекционная больница №2»

наименование организации

СОГЛАСОВАНО

Протокол от _____ 2024 г. № _____

Председатель профсоюзного комитета

Ю.В. Овчаров

" " _____ 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

УТВЕРЖДЕНО

Руководитель

В.Н. Горodin

расшифровка подписи

Номер документа

Дата составления

05.11.2024

работных мест наименований профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение молока или равноценных продуктов питания и лечебно-профилактического питания, либо производится замена компенсационной выплатой, эквивалентной стоимости молока

Общая численность работников (фактическая) 435

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование рабочего места, профессии, должности	Краткое описание характера выполняемой работы. Перечень и фактические уровни вредных производственных факторов и вредных химических веществ (по результатам СОУТ)	Номер статьи Трудового кодекса РФ, других законов, пункта, наименования подраздела, раздела нормативного правового акта в соответствии, с которым установлена выдача молока (равноценных продуктов питания) и лечебно-профилактического питания или замена компенсационной выплатой, эквивалентной стоимости молока	Количество молока или равноценных продуктов питания, номер лечебно-профилактического питания*	Размер компенсаций*
1	2	3	4	5	6	7
1	Общепольничный медицинский персонал	Главный врач, Заместитель главного врача по медицинской части, Заместитель главного	работа, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний.	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 г. № 291н, Отчет о проведении СОУТ	0,5 л	36 руб. 30 коп.*

[illegible]

		регистратор, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)	эквивалентной стоимости молока (этанол, хлор диоксид ⁺ , калий иодид, калий хлорид, кальций дихлорид, магний сульфат, натрий гидрокарбонат, натрий хлорид, ртуть и её соединения, аммоний хлорид, пергидроль, этилбензол), антисептики.			
4	2 инфекционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-педиатр, Врач-инфекционист, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная, Медсестра процедурной, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)	работа, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний. Работа с препаратами включенными в перечень вредных производственных факторов при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, или замена компенсационной выплатой, эквивалентной стоимости молока (этанол, хлор диоксид ⁺ , калий иодид, калий хлорид, кальций дихлорид, магний сульфат, натрий гидрокарбонат, натрий хлорид, ртуть и её соединения, аммоний хлорид, пергидроль, этилбензол), антисептики.	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 г. № 291н, Отчет о проведении СОУТ	0,5 л	36 руб. 30 коп.*
5	3 инфекционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист (врач-пульмонолог, врач-педиатр, врач- специалист), Врач-стажер, Старшая медицинская сестра,	работа, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний. Работа с препаратами включенными в перечень вредных производственных факторов при воздействии которых в профилактических	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 г. № 291н, Отчет о проведении СОУТ	0,5 л	36 руб. 30 коп.*

		Медицинская сестра палатная (постовая), Медсестра процедурной, Медицинский регистратор, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)	целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, или замена компенсационной выплатой, эквивалентной стоимости молока (этанол, хлор диоксид ⁺ , калий иодид, калий хлорид, кальций дихлорид, магний сульфат, натрий гидрокарбонат, натрий хлорид, ртуть и её соединения, аммоний хлорид, пергидроль, этилбензол), антисептики.			
6	4 инфекционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист (врач-пульмонолог, врач-педиатр, врач-специалист), Врач-стажер, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Медицинский регистратор, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)	в целях рекомендации с работы, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний. Работа с препаратами включенными в перечень вредных производственных факторов при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, или замена компенсационной выплатой, эквивалентной стоимости молока (этанол, хлор диоксид ⁺ , калий иодид, калий хлорид, кальций дихлорид, магний сульфат, натрий гидрокарбонат, натрий хлорид, ртуть и её соединения, аммоний хлорид, пергидроль, этилбензол), антисептики.	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 г. № 291н, Отчет о проведении СОУТ	0,5 л	36 руб. 30 коп.*
7	5 инфекционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-педиатр, Врач-инфекционист,	с работа, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний.	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 г. № 291н, Отчет о проведении СОУТ	0,5 л	36 руб. 30 коп.*

		Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная, Медицинская сестра процедурной, Медицинский регистратор, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)	Работа с препаратами включенными в перечень вредных производственных факторов при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, или замена компенсационной выплатой, эквивалентной стоимости молока (этанол, хлор диоксид ⁺ , калий иодид, калий хлорид, кальций дихлорид, магний сульфат, натрий гидрокарбонат, натрий хлорид, ртуть и её соединения, аммоний хлорид, пергидроль, этилбензол), антисептики.		
8	6 инфекционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист (врач-пульмонолог, врач-педиатр, врач-специалист), Врач-стажер, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Медицинский регистратор, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)	Работа с препаратами включенными в перечень вредных производственных факторов при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, или замена компенсационной выплатой, эквивалентной стоимости молока (этанол, хлор диоксид ⁺ , калий иодид, калий хлорид, кальций дихлорид, магний сульфат, натрий гидрокарбонат, натрий хлорид, ртуть и её соединения, аммоний хлорид, пергидроль, этилбензол), антисептики.	0,5 л	36 руб. 30 коп.*

9	7 инфекционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист (врач-пульмонолог, врач-педиатр, врач-специалист), Врач-стажер, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра, палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Медицинский регистратор, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)	работа, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний. Работа с препаратами включенными в перечень вредных производственных факторов при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, или замена компрессионной выплатью, эквивалентной стоимости молока (этанол, хлор диоксид ⁺ , калий иодид, калий хлорид, кальций дихлорид, магний сульфат, натрий гидроксид, натрий хлорид, ртуть и её соединения, аммоний хлорид, пергидроль, этилбензол), антисептики.	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 г. № 291н, Отчет о проведении СОУТ	0,5 л	36 руб. 30 коп.*
	8 инфекционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист (врач-пульмонолог, врач-педиатр, врач-специалист), Врач-стажер, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра, палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Медицинский регистратор, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)				
10	Отделение	Заведующий отделением	работа, связанная с	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерства труда	0,5 л	36 руб. 30 коп.*

	реанимации и интенсивной терапии	- врач - анестезиолог-реаниматолог (врач-пульмонолог), Врач - анестезиолог-реаниматолог/врач-пульмонолог, Врач - анестезиолог-реаниматолог, Врач-стажер, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра - анестезист (медицинская сестра). Сестра-хозяйка, Санитар(ка)	непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний. Работа с препаратами включенными в перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (калий иодид, калий хлорид, кальций дихлорид, магний сульфат, натрий гидрокарбонат, натрий хлорид, ртуть и её соединения, аммоний хлорид, пергидроль, этанол, этилбензол) применение галогенопроизводных (хлор, иод, трихлорэтилен), антисептики.	и социальной защиты РФ от 12.05.2022 г. № 291н, Отчет о проведении СОУТ	
11	Кабинет трансфузиологии	Врач-трансфузиолог Медицинская сестра Санитар(ка)	работа, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний. Работа с препаратами включенными в перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (калий иодид, калий хлорид, кальций дихлорид, магний сульфат, натрий гидрокарбонат, натрий хлорид, ртуть и её соединения, аммоний хлорид, пергидроль, этанол, этилбензол) применение галогенопроизводных (хлор, иод, трихлорэтилен),	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 г. № 291н, Отчет о проведении СОУТ	0,5 л 36 руб. 30 коп.*

12	Консультативно-диагностическое отделение (кабинеты эндоскопии и функциональной диагностики)	Заведующий консультативно-диагностическим отделением - врач-инфекционист, Врач-невролог, Врач-инфекционист, Врач-офтальмолог, Врач-акушер-гинеколог, Врач-эндокринолог, Врач-эндоскопист, Врач функциональной диагностики, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра, Медицинская сестра по физиотерапии, Медицинская сестра кабинета эндоскопии, Санитар, Санитар кабинета эндоскопии	антисептики. работа, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний. Работа с препаратами включенными в перечень вредных производственных факторов при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, или замена компенсационной выплатой, эквивалентной стоимости молока (этанол, хлор диоксид ⁺ , калий иодид, калий хлорид, кальций дихлорид, магний сульфат, натрий гидрокарбонат, натрий хлорид, ртуть и её соединения, аммоний хлорид, пергидроль, этилбензол), антисептики.	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 г. № 291н, Отчет о проведении СОУТ	0,5 л	36 руб. 30 коп.*
13	Отделение лучевой диагностики	Заведующий отделением лучевой диагностики - врач-рентгенолог, Врач-рентгенолог, Врач-рентгенолог кабинета компьютерной томографии, Врач ультразвуковой диагностики, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра, Сестра-хозяйка, Рентгенолаборант, Санитар рентген кабинета, Санитарка	работа, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний. Работа с препаратами включенными в перечень вредных производственных факторов при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, или замена компенсационной выплатой, эквивалентной стоимости молока (этанол, хлор диоксид ⁺ ,	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 г. № 291н, Отчет о проведении СОУТ	0,5 л	36 руб. 30 коп.*

			калий иодид, калий хлорид, кальций дихлорид, магний сульфат, натрий гидрокарбонат, натрий хлорид, ртуть и её соединения, аммоний хлорид, пергидроль, этилбензол), антисептики.			
14	Бактериологическая лаборатория	Заведующий лабораторией - врач-бактериолог, Начальник отдела, Врач-бактериолог, Врач клинической лабораторной диагностики, Врач-микробиолог, Медицинский лабораторный техник (фельдшер - лаборант), Санитар(ка)	работа, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний. непосредственно и постоянно работающими с живыми культурами особо опасных инфекций - энцефалитов, менингита, орнитоза, полиомиелита, риккетсиозов, холеры, сибирской язвы, чумы, бруцеллёза, туляремии.	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 г. № 291н, Отчет о проведении СОУТ	0,5 л	36 руб. 30 коп.*
15	Клинико - диагностическая лаборатория	Заведующий лабораторией - врач клинической лабораторной диагностики, Врач клинической лабораторной диагностики, Врач клинической лабораторной диагностики (Биолог), Медицинский лабораторный техник (фельдшер - лаборант), Санитар(ка)	работа, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний. по исследованию выделений и крови, поступающих от больных с инфекционными заболеваниями.	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 г. № 291н, Отчет о проведении СОУТ	0,5 л	36 руб. 30 коп.*
16	Патолого-анатомическое отделение	Заведующий отделением - врач-патологоанатом, Врач-патологоанатом, Биолог, Медицинский лабораторный техник (фельдшер - лаборант),	работа, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний. непосредственно и постоянно работающими с особо опасных	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 г. № 291н, Отчет о проведении СОУТ	0,5 л	36 руб. 30 коп.*

		Санитар(ка)	инфекций - энцефалитов, менингита, орнитоза, полиомиелита, риккетсиозов, холеры, сибирской язвы, чумы, бруцеллёза, туляремии.			
17	Эпидемиологический отдел	Врач-эпидемиолог, Помощник врача эпидемиолога, Врач-специалист (врач-инфекционист, врач-педиатр, врач - эпидемиолог)	работа, связанная с непосредственным контактом с возбудителями инфекционных заболеваний	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 г. № 291н, Отчет о проведении СОУТ	0,5 л	36 руб. 30 коп.*
18	Дезинфекционное отделение	Врач-дезинфектолог, инструктор-дезинфектор, медицинский дезинфектор, санитар(ка), кладовщик	Непосредственное выполнение работ по дезинфекции, дератизации, хранению и выдача со склада дезсредств.	Ст.222 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 г. № 291н, Отчет о проведении СОУТ	0,5 л	36 руб. 30 коп.*

* Индексацию компенсационной выплаты осуществлять пропорционально росту цен на молоко в розничной торговле г. Сочи.
Данные о росте цен получать у компетентного подразделения органа исполнительной власти Краснодарского края.

Код
Форма по ОКУД
по ОКПО 26586635

ГБУЗ «Инфекционная больница №2»
наименование организации

СОГЛАСОВАНО

Протокол от " 2024 г. №

Председатель профсоюзного комитета



Ю.В. Овчаров

" " 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель



Главный врач

В.Н. Горodin

расшифровка подписи

" 2024 г.

Номер документа	Дата составления
	05.11.2024

рабочих мест наименований профессий и должностей,
работа в которых дает право на досрочное назначение
трудовой пенсии по статье 30 Федерального закона от
28.12.13 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»
Регистрационный номер в ПФ РФ 033-022-025269
Общая численность работников (фактическая) 435

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование рабочего места, профессии, должности	Краткое описание характера выполняемой работы. Коды вредных производственных факторов	Наименования документов, подтверждающих право на досрочное назначение трудовой пенсии	Наименование подпункта, пункта, статьи Закона, подраздела, раздела Списка, кода позиции Списка	Занятость (постоянная или по фактически отработанному времени)
1	2	3	4	5	6	7
1	Общепольничный медицинский персонал	Главный врач, Заместитель главного врача по медицинской части, Заместитель главного врача по медицинскому	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных	Штатное расписание, п. 20 ст. 30 ФЗ-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списком №2, разделом № XXIV,		постоянная

		обслуживанию, Главная медицинская сестра	учреждениях здравоохранения	инструкции, табеля учета рабочего времени	подразделом №а, позицией 226 0000а	
2	Приемное отделение	Заведующий приемного отделения - врач- инфекционист, Врач приемного отделения - врач-специалист, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра приемного отделения, Медицинская сестра процедурной, Медицинский регистратор, Санитар(ка), Санитар(ка) для переноски сопровождения больных в лечебно-диагностические отделения	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения	Штатное расписание, приказы, ф Т-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	п. 20 ст. 30 ФЗ-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списком №2, разделом № XXIV, подразделом №а, позицией 226 0000а	постоянная
3	1 инфекционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист (врач- пульмонолог, врач-педиатр, врач-специалист), Врач-стажер, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Медицинский регистратор, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	п. 20 ст. 30 ФЗ-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списком №2, разделом № XXIV, подразделом №а, позицией 226 0000а	постоянная
4	2 инфекционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-педиатр, Врач-инфекционист, Старшая медицинская сестра,	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля	п. 20 ст. 30 ФЗ-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списком №2, разделом № XXIV, подразделом №а,	постоянная

		Медицинская сестра палатная, Медсестра процедурной, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)	здравоохранения	учета рабочего времени	позицией 226 0000a	
5	3 инфекционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист (врач-пульмонолог, врач-педиатр, врач-специалист), Врач-стажер, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медсестра процедурной, Медицинский регистратор, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	п. 20 ст .30 Ф3-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списком №2, разделом № XXIV, подразделом №a, позицией 226 0000a	постоянная
6	4 инфекционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист (врач-пульмонолог, врач-педиатр, врач-специалист), Врач-стажер, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Медицинский регистратор, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	п. 20 ст .30 Ф3-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списком №2, разделом № XXIV, подразделом №a, позицией 226 0000a	постоянная
7	5 инфекционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-педиатр, Врач-инфекционист, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	п. 20 ст .30 Ф3-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списком №2, разделом № XXIV, подразделом №a, позицией 226 0000a	постоянная

	палатная, Медицинская сестра процедурной, Медицинский регистратор, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)			времени		
8	6 инфекционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист (врач-пульмонолог, врач-педиатр, врач-специалист), Врач-стажер, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Медицинский регистратор, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	п. 20 ст. 30 ФЗ-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списком №2, разделом № XXIV, подразделом №а, позицией 226 0000а	постоянная
9	7 инфекционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист (врач-пульмонолог, врач-педиатр, врач-специалист), Врач-стажер, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра, палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Медицинский регистратор, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	п. 20 ст. 30 ФЗ-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списком №2, разделом № XXIV, подразделом №а, позицией 226 0000а	постоянная
10	8 инфекционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист (врач-пульмонолог, врач-педиатр, врач-специалист),	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	п. 20 ст. 30 ФЗ-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списком №2, разделом № XXIV,	постоянная

		Врач-стажер, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра, палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Медицинский регистратор, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)	учреждениях здравоохранения	инструкции, табеля учета рабочего времени	подразделом №а, позицией 226 0000а	
11	Отделение реанимации и интенсивной терапии	Заведующий отделением - врач - анестезиолог-реаниматолог (врач-пульмонолог), Врач - анестезиолог-реаниматолог/врач-пульмонолог, Врач - анестезиолог-реаниматолог, Врач-стажер, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра - анестезист (медицинская сестра). Сестра-хозяйка, Санитар(ка)	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	п. 20 ст. 30 ФЗ-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списком №2, разделом № XXIV, подразделом №а, позицией 226 0000а	постоянная
12	Кабинет трансфузиологии	Врач-трансфузиолог Медицинская сестра Санитар(ка)	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	п. 20 ст. 30 ФЗ-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списком №2, разделом № XXIV, подразделом №а, позицией 226 0000а	постоянная
13	Отделение лучевой диагностики	Заведующий отделением лучевой диагностики - врач-рентгенолог, Врач-рентгенолог, Врач-рентгенолог кабинета компьютерной томографии,	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля	п. 20 ст. 30 ФЗ-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списком №1, разделом № XIX, позицией	постоянная

		Рентгенолаборант, Санитар рентген кабинета,	здравоохранения	учета рабочего времени	12300000- 20426,12300000-24577, 12300000-24713, Списком №2, разделом № XXIV, 22600000-14467	
14	Консультативно- диагностическое отделение (кабинеты эндоскопии и функциональной диагностики)	Заведующий консультативно- диагностическим отделением - врач- инфекционист, Врач- невролог, Врач-инфекционист, Врач- офтальмолог, Врач-акушер- гинеколог Врач-эндокринолог, Врач- эндоскопист, Врач функциональной диагностики, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра, Медицинская сестра по физиотерапии, Медицинская сестра кабинета эндоскопии, Санитар, Санитар кабинета эндоскопии	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	п. 20 ст. 30 ФЗ-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списком №2, разделом № XXIV, подразделом №а, позицией 226 0000а	постоянная
15	Клинико- диагностическая лаборатория	Заведующий лабораторией - врач клинической лабораторной диагностики, Врач клинической лабораторной диагностики, Врач клинической лабораторной диагностики (Биолог), Медицинский лабораторный техник (фельдшер - лаборант), Санитар(ка)	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	п. 20 ст. 30 ФЗ-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списком №2, разделом № XXIV, подразделом №а, позицией 226 0000а	постоянная

16	Бактериологическая лаборатория	Заведующий лабораторией - врач-бактериолог, Начальник отдела, Врач-бактериолог, Врач клинической лабораторной диагностики, Врач-микробиолог, Медицинский лабораторный техник (фельдшер - лаборант), Санитар(ка)	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	п. 20 ст. 30 Ф3-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списком №2, разделом № XXIV, подразделом №а, позицией 226 0000а	постоянная
17	Патолого-анатомическое отделение	Заведующий отделением - врач-патологоанатом, Врач-патологоанатом, Биолог, Медицинский лабораторный техник (фельдшер - лаборант), Санитар(ка)	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	п. 20 ст. 30 Ф3-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списком №2, разделом № XXIV, подразделом №а, позицией 226000000-14467	постоянная
18	Общепольничный медицинский персонал	Врач диетолог, Медицинская сестра диетическая, Медицинская сестра, Инструктор-методист по лечебной физкультуре, Медицинский регистратор для работы в архиве учреждения, Санитар(ка)	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	п. 20 ст. 30 Ф3-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списком №2, разделом № XXIV, подразделом №а, позицией 226 0000а	постоянная
19	Эпидемиологический отдел	Заведующий - Врач-эпидемиолог, Помощник врача-эпидемиолога, Врач-специалист (врач-инфекционист, врач-педиатр, врач - эпидемиолог)	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	п. 20 ст. 30 Ф3-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списком №2, разделом № XXIV, подразделом №а, позицией 226 0000а	постоянная
20	Дезинфекционное отделение	Заведующий отделением - врач-дезинфектолог, Врач-дезинфектолог,	Лечебная и иная работа по охране здоровья населения в государственных и	Штатное расписание, приказы, фТ-2, тарификационные	п. 20 ст. 30 Ф3-№400 от 28.12.13 «О страховых пенсиях», Списком №2,	постоянная

		инструктор-дезинфектор, медицинский дезинфектор, санитар(ка)	муниципальных учреждениях здравоохранения	списки, должностные инструкции, табеля учета рабочего времени	разделом № XXIV, подразделом №а, позицией 226 0000а	
--	--	--	---	--	---	--

ГБУЗ «Инфекционная больница №2»

наименование организации

СОГЛАСОВАНО

Протокол от " 2024 года №

Председатель профсоюзного комитета



Ю.В. Овчаров

" 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест наименований профессий и должностей, работники которых подлежат обязательным периодическим медицинским осмотрам

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель



В.Н.Городин

расшифровка подписи

" " 2024 г.

Общая численность работников (фактическая) 435

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование рабочего места, профессии, должности	Вредные работы и (или) опасные производственные факторы	Номер пункта по приказу Минздрава России от 28.01.2021 № 29н	Периодичность проведения медицинских осмотров		Кол-во лиц, подлежащих медосмотрам		
					В ЛПУ	В центре проф-патологии	Всего	Из них жен-щин	Из них жен-щин в текущем году
1	Общепольничный медицинский персонал	Главный врач, Заместитель главного врача по медицинской части, Заместитель главного врача по медицинскому обслуживанию, Главная медицинская сестра	Биологические факторы. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы II группы патогенности, в т.ч. вирусы гепатитов В и С, вирус иммунодефицита 1-го типа (ВИЧ-1 - СПИД).	раздел II приложения к приказу, п. 2.4.2.	1 раз в год		4	1	1
2	Приемное отделение	Заведующий приемного отделения - врач-	Биологические факторы. Возбудители инфекционных заболеваний	раздел II приложения к приказу, п. 2.4.2,	1 раз в год		14	14	14

	инфекционист, Врач приемного отделения - врач-специалист, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра приемного отделения, Медицинская сестра процедурной, Медицинский регистратор, Санитар(ка), Санитар(ка) для переноски сопровождения больных в лечебно-диагностические отделения	патогенные микроорганизмы II группы патогенности, в т.ч. вирусы гепатитов В и С, вирус иммунодефицита 1-го типа (ВИЧ-1 - СПИД). Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие).	п. 2.4.3.						
3	1 инфек- ционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист (врач- пульмонолог, врач-педиатр, врач-специалист), Врач- стажер, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Медицинский регистратор, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)	Биологические факторы. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы II группы патогенности, в т.ч. вирусы гепатитов В и С, вирус иммунодефицита 1-го типа (ВИЧ-1 - СПИД). Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие).	раздел II приложения к приказу, п. 2.4.2, п. 2.4.3.	1 раз в год	26	26	26	26
4	2 инфек- ционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-педиатр, Врач-инфекционист, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная, Медсестра процедурной, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)	Биологические факторы. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы II группы патогенности, в т.ч. вирусы гепатитов В и С, вирус иммунодефицита 1-го типа (ВИЧ-1 - СПИД). Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие).	раздел II приложения к приказу, п. 2.4.2, п. 2.4.3.	1 раз в год	20	20	20	20
5	3 инфек- ционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист (врач- пульмонолог, врач-педиатр,	Биологические факторы. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы II группы патогенности, в т.ч. вирусы гепатитов В и С, вирус иммунодефицита 1-го типа (ВИЧ-1 - СПИД). Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие).	раздел II приложения к приказу, п. 2.4.2, п. 2.4.3.	1 раз в год	25	23	25	23

		врач-специалист), Врач-стажер, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медсестра процедурной, Медицинский регистратор, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)	С, вирус иммунодефицита 1-го типа (ВИЧ-1 - СПИД). Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие).						
6	4 инфекционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист (врач-пульмонолог, врач-педиатр, врач-специалист), Врач-стажер, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Медицинский регистратор, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)	Биологические факторы. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы II группы патогенности, в т.ч. вирусы гепатитов В и С, вирус иммунодефицита 1-го типа (ВИЧ-1 - СПИД). Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие).	раздел II приложения к приказу, п. 2.4.2, п. 2.4.3.	23	20	23	20	
7	5 инфекционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-педиатр, Врач-инфекционист, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная, Медицинская сестра процедурной, Медицинский регистратор, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)	Биологические факторы. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы II группы патогенности, в т.ч. вирусы гепатитов В и С, вирус иммунодефицита 1-го типа (ВИЧ-1 - СПИД). Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие).	раздел II приложения к приказу, п. 2.4.2, п. 2.4.3.	29	26	29	26	
8	6 инфекционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист (врач-пульмонолог, врач-педиатр, врач-специалист), Врач-стажер, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая),	Биологические факторы. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы II группы патогенности, в т.ч. вирусы гепатитов В и С, вирус иммунодефицита 1-го типа (ВИЧ-1 - СПИД). Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие).	раздел II приложения к приказу, п. 2.4.2, п. 2.4.3.	23	19	23	19	

		Медицинская сестра процедурной, Медицинский регистратор, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)	паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие).						
9	7 инфекционное отделение	Заведующий отделением - врач-инфекционист, Врач-инфекционист (врач-пульмонолог, врач-педиатр, врач-специалист), Врач-стажер, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра процедурной, Медицинский регистратор, Сестра-хозяйка, Санитар(ка)	Биологические факторы. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы II группы патогенности, в т.ч. вирусы гепатитов В и С, вирус иммунодефицита 1-го типа (ВИЧ-1 - СПИД). Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие).	раздел II приложения к приказу, п. 2.4.2, п. 2.4.3.	24	19	24	19	
10	8 инфекционное отделение	Заведующий отделением, врач-инфекционист Врач - инфекционист Старшая медицинская сестра Медицинская сестра палатная Медицинская сестра процедурной Сестра-хозяйка Санитар(ка)	Биологические факторы. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы II группы патогенности, в т.ч. вирусы гепатитов В и С, вирус иммунодефицита 1-го типа (ВИЧ-1 - СПИД). Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие).	раздел II приложения к приказу, п. 2.4.2, п. 2.4.3.	12	12	12	12	
11	Отделение реанимации и интенсивной терапии	Заведующий отделением - врач - анестезиолог-реаниматолог (врач-пульмонолог), Врач - анестезиолог-реаниматолог/врач-пульмонолог, Врач - анестезиолог-реаниматолог, Врач-стажер, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра -	Биологические факторы. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы II группы патогенности, в т.ч. вирусы гепатитов В и С, вирус иммунодефицита 1-го типа (ВИЧ-1 - СПИД). Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие).	раздел II приложения к приказу, п. 2.4.2, п. 2.4.3.	27	24	27	24	

		анестезист (медицинская сестра), Сестра-хозяйка, Санитар(ка)		Биологические факторы. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы II группы патогенности, в т.ч. вирусы гепатитов В и С, вирус иммунодефицита 1-го типа (ВИЧ-1 - СПИД). Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие).	раздел II приложения к приказу, п. 2.4.2, п. 2.4.3.	1 раз в год			4	3	4			3
12	Кабинет трансфузиологии	Врач-трансфузиолог Медицинская сестра Санитар(ка)		Биологические факторы. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы II группы патогенности, в т.ч. вирусы гепатитов В и С, вирус иммунодефицита 1-го типа (ВИЧ-1 - СПИД). Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие).	раздел II приложения к приказу, п. 2.4.2, п. 2.4.3.	1 раз в год			15	13	15			13
13	Консультативно-диагностическое отделение (кабинеты эндоскопии и функциональной диагностики)	Заведующий консультативно-диагностическим отделением - врач-инфекционист, Врач-невролог, Врач-инфекционист, Врач-офтальмолог, Врач-акушер-гинеколог Врач-эндокринолог, Врач-эндоскопист, Врач функциональной диагностики, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра по физиотерапии, Медицинская сестра кабинета эндоскопии, Санитар, Санитар кабинета эндоскопии		Биологические факторы. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы II группы патогенности, в т.ч. вирусы гепатитов В и С, вирус иммунодефицита 1-го типа (ВИЧ-1 - СПИД). Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие).	раздел II приложения к приказу, п. 2.4.2, п. 2.4.3.	1 раз в год			15	13	15			13
14	Отделение лучевой диагностики	Заведующий отделением лучевой диагностики - врач-рентгенолог, Врач-		Биологические факторы. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы II группы	раздел II приложения к приказу, п. 2.4.2, п. 2.4.3.	1 раз в год			10	9	10			9

		рентгенолог, Врач-рентгенолог кабинета компьютерной томографии, Врач ультразвуковой диагностики, Старшая медицинская сестра, медицинская сестра, Рентгенолаборант, Санитар рентген кабинета, Сестра-хозяйка, Санитарка	патогенности, в т.ч. вирусы гепатитов В и С, вирус иммунодефицита 1-го типа (ВИЧ-1 - СПИД). Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие).						
15	Бактериологическая лаборатория	Заведующий лабораторией - врач-бактериолог, Начальник отдела, Врач-бактериолог, Врач клинической лабораторной диагностики (Биолог) Врач-микробиолог, Медицинский лабораторный техник (фельдшер - лаборант), Санитар(ка)	Биологические факторы. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы II группы патогенности, в т.ч. вирусы гепатитов В и С, вирус иммунодефицита 1-го типа (ВИЧ-1 - СПИД). Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие).	раздел II приложения к приказу, п. 2.4.2, п. 2.4.3.	1 раз в год	15	13	15	13
16	Клинико-диагностическая лаборатория	Заведующий лабораторией - врач клинической лабораторной диагностики, Врач клинической лабораторной диагностики (Биолог), Медицинский лабораторный техник (фельдшер — лаборант), Биолог, Санитар(ка)	Биологические факторы. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы II группы патогенности, в т.ч. вирусы гепатитов В и С, вирус иммунодефицита 1-го типа (ВИЧ-1 - СПИД). Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие).	раздел II приложения к приказу, п. 2.4.2, п. 2.4.3.	1 раз в год	18	18	18	18
17	Патолого-анатомическое отделение	Заведующий отделением - врач-патологоанатом, Врач-патологоанатом, Биолог, Медицинский лабораторный техник (фельдшер - лаборант), Санитар(ка)	Биологические факторы. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы II группы патогенности, в т.ч. вирусы гепатитов В и С, вирус иммунодефицита 1-го типа (ВИЧ-1 - СПИД). Возбудители инфекционных заболеваний	раздел II приложения к приказу, п. 2.4.2, п. 2.4.3.	1 раз в год	3	2	3	2

[illegible]

		машин, уборщик производственных и служебных помещений.	процесса Подъем, перемещение, удержание груза вручную. Стереотипные рабочие движения. Рабочее положение тела работника. Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня. (класс 3.1).	к приказу, п. 5.1						
22	Дезинфекционное отделение	Заведующий отделением, врач дезинфектолог,	Химические факторы. Работы по дезинфекции в очагах инфекционных заболеваний Биологические факторы. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы II группы патогенности, в т.ч. вирусы гепатитов В и С, вирус иммунодефицита 1-го типа (ВИЧ-1 - СПИД). Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие).	раздел I приложения к приказу, п. 1.8.1., 1.8.2., 1.8.3, 1.47.14. раздел II приложения к приказу, п. 2.4.2, п. 2.4.3.	2	1	2	1	13	1
		медицинский дезинфектор, инструктор дезинфектор, кладовщик	Химические факторы. Работы по дезинфекции в очагах инфекционных заболеваний Биологические факторы. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы I группы патогенности и возбудители особо опасных инфекций Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы II группы патогенности, в т.ч. вирусы гепатитов В и С, вирус иммунодефицита 1-го типа (ВИЧ-1 - СПИД). Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие). Биологические токсины	раздел I приложения к приказу, п. 1.8.1., 1.8.2., 1.8.3, 1.47.2, , 1.47.14. раздел II приложения к приказу, п. 2.4.1, п. 2.4.2, п. 2.4.3. п. 2.4.4.	14	13	14	13	13	13

Приложение №4
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзного комитета ГБУЗ
«Инфекционная больница №2»
Ю. В. Овчаров
25.09.2024
2024 г.

Главный врач
ГБУЗ «Инфекционная больница №2»
В.Н. Горodin
25.09.2024
2024 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2024 – 2027 годы

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Коли- честв о	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Проведение обязательных периодических медосмотров	Чел.	300	500,0	1 раз в год	Ответственный по ОТ, главная медицинская сестра				
2	Оборудование уголка по ох- раны труда, приобретение нор- мативной документации, раз- работка, издание инструкций по охране труда	Руб.		10,0	В течении года	Ответственный по ОТ				

3	Защита работников от поражения эл. током - Проведение замеров сопротивления изоляции - Нанесение знаков эл. безопасности у розеток с указанием номинального напряжения.	Руб.	10	2,0	В течении года	Ответственный по ОТ				
4	Санитарно оздоровительные мероприятия: - приобретение аптечек - приобретение мыла	Руб.		10,0	1 раз в 6 месяцев	Комиссия по ОТ				
5	Обеспечение работников индивидуальными средствами защиты, спецодеждой, в соответствии с установленными требованиями и нормами	Руб.		250,0	В течении года (постоянно)	Ответственный по ОТ				
6	Проведение мероприятий по поддержанию санитарно-технического состояния территории	Руб.		5,0	Согласно плана работы комиссии ОТ	Комиссия по ОТ				
7	Нанесение на производственное оборудование (органы управления и контроля, элементы конструкции), коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	Руб.		5,0	В течении года	Ответственный по ОТ				
8	Организация обучения, проверки знаний по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве	Руб.		70,0	В течении года	Ответственный по ОТ				

9	Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, установок кондиционирования воздуха в помещениях	Руб.		50,0	В течении года	Комиссия по ОТ			
---	---	------	--	------	----------------	----------------	--	--	--

Итого: 907 тыс. руб.

Приложение №5
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзного комитета ГБУЗ
«Инфекционная больница №2»
Ю. В. Овчаров
« 5 » _____ 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач ГБУЗ
«Инфекционная больница №2»
В. Н. Городин
« 5 » _____ 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
ПО ПРОВЕДЕНИЮ ДНЯ ОХРАНЫ ТРУДА
государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Инфекционная больница №2»
министерства здравоохранения Краснодарского края
(ГБУЗ «Инфекционная больница №2»)

1. Общие положения

1.1. День охраны труда в ГБУЗ «Инфекционная больница №2» (в дальнейшем – инфекционная больница), является одним из элементов системы управления охраной труда, направлен на обеспечение гарантированных Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и другими нормативно-правовыми актами прав работников на здоровье и безопасные условия труда, повышению трудовой дисциплины и культуры труда, выработке решений и рекомендаций по улучшению условий и охраны труда работающих.

1.2. Порядок подготовки и проведения Дня охраны труда определяется настоящим положением о Дне охраны труда, утвержденным приказом главного врача инфекционной больницы и согласованным с профсоюзным комитетом.

2. Цели и задачи дня охраны труда

2.1. Целями проведения Дня охраны труда в инфекционной больнице является:

- содействие созданию безопасных условий труда медицинского и немедицинского персонала инфекционной больницы;
- усиление административного и общественного контроля за охраной труда в инфекционной больнице;

- осуществление систематического контроля и анализа работы в инфекционной больницы по снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- обеспечение гарантированных законодательством по охране труда и другими нормативно-правовыми актами прав работников на здоровье и безопасные условия труда и надлежащую охрану труда.

3. Организация проведения Дня охраны труда

3.1. День охраны труда в инфекционной больнице проводится, согласно утвержденного графика.

3.2. График проведения Дня охраны труда, с которым должны быть ознакомлены все работники инфекционной больницы, разрабатывается ответственным за организацию работы по охране труда совместно с комиссией по охране труда, затем утверждается главным врачом инфекционной больницы.

3.3. Организационная работа по подготовке и проведению Дня охраны труда в инфекционной больнице возлагается на комиссию по охране труда и ответственного за организацию охраны труда.

3.4. В день обследования, заведующие отделений, информируют ответственного за проведение Дня охраны труда о состоянии дел по условиям и охране труда, о ходе выполнения мероприятий по улучшению условий охраны труда.

3.5. В ходе проведения обследования инфекционной больнице проверяется наличие технической документации, техническое состояние зданий, сооружений, оборудования на соответствие их нормам и правилам по охране труда, эффективность работы вентиляционных систем, санитарно-технических устройств и санитарно-бытовых помещений, наличие средств коллективной и индивидуальной защиты работников, соблюдение работниками правил и инструкций по охране труда.

3.6. В День охраны труда проверяется выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных Соглашением, результатами расследования несчастных случаев в инфекционной больнице, а также плана по улучшению условий охраны труда работающих.

3.7. В проведении обследования принимают участие члены комиссии по охране труда, уполномоченные по охране труда профессионального союза или трудового коллектива.

3.8. По окончании обследования подводятся итоги и составляется акт, в котором дается оценка состояния охраны труда в инфекционной больнице (хорошее, удовлетворительное, неудовлетворительное).

3.9. По итогам проведения Дня охраны труда в инфекционной больнице принимаются решения, которые оформляются приказом главного врача и направляются к исполнителям для выполнения.

4. Формы проведения Дня охраны труда

4.1. Формами проведения Дня охраны труда могут быть семинары, совещания, лекции, беседы по вопросам охраны труда, конкурсы на лучшее знание правил безопасности и гигиены труда, конкурсы на лучшее рабочее место и т.д.

Приложение № 6
к коллективному договору

Председатель
профсоюзного комитета ГБУЗ
«Инфекционная больница №2»
Ю. В. Овчаров
« 5 » 2024 г.

Главный врач ГБУЗ
«Инфекционная больница №2»
В.Н. Городин
« 5 » 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О СЛУЖЕБНЫХ КОМАНДИРОВКАХ РАБОТНИКОВ
государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Инфекционная больница №2»
министерства здравоохранения Краснодарского края
(ГБУЗ «Инфекционная больница №2»)

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет порядок организации служебных командировок на территории РФ и за ее пределами работников ГБУЗ «Инфекционная больница № 2» (далее – учреждение здравоохранения).

Служебной командировкой работника является инициированная руководителем (далее – главный врач) учреждения здравоохранения, либо иным уполномоченным должностным лицом, поездка работника на определенный срок в населенный пункт, расположенный за пределами города Сочи, для выполнения служебного поручения, либо участия в мероприятиях, соответствующих уставным целям и задачам медицинской организации.

В целях настоящего Положения местом постоянной работы следует считать место расположения учреждения здравоохранения, работа в котором обусловлена трудовым договором.

Настоящее Положение распространяется на представителей руководства, включая главного врача, иных административных работников, работников структурных подразделений, а так же на всех иных работников, состоящих с медицинской организацией в трудовых отношениях, именуемых далее в тексте настоящего Положения «Работники».

Командирование работников осуществляется за счет средств субъекта Российской Федерации (краевого бюджета), субсидий из краевого бюджета на выполнение государственного задания, за счет средств обязательного медицинского страхования, других видов финансирования, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, а также за счет средств полученных от предпринимательской деятельности.

За командированным работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок за время командировки, в том числе и за время пребывания в пути.

Средний заработок за время пребывания работника в командировке сохраняется на все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы.

Основными задачами служебных командировок являются:

- решение задач производственно-хозяйственной, финансовой и иной деятельности медицинской организации;
- проведение конференций, совещаний, семинаров и иных мероприятий, непосредственное участие в них;
- изучение, обобщение и распространение опыта, новых форм и методов работы.

Не являются служебными командировками:

- служебные поездки работников, должностные обязанности которых предполагают разъездной характер работы, если иное не предусмотрено локальными или нормативно-правовыми актами;
- поездки в местность, откуда работник по условиям транспортного сообщения и характеру работы имеет возможность ежедневно возвращаться к месту жительства;
- выезды по личным вопросам (без производственной необходимости, соответствующего договора или вызова приглашающей стороны);
- поступление на учебу и обучение на заочных отделениях образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования.

Не направляются в командировку:

- беременные женщины;
- работники в период действия ученического договора, если только командировка не связана с ученичеством;
- несовершеннолетние сотрудники.

Женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, направляют в командировку только с их письменного согласия и в случае, если отсутствуют какие либо медицинские противопоказания. Данное правило распространяется и на отцов, воспитывающих детей без матери, и на опекунов.

2. Порядок оформления служебных командировок

Основанием для направления работника в служебную командировку является решение главного врача учреждения здравоохранения о направлении в командировку работника, на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы, оформляемое в произвольном виде.

На основании решения о направлении в командировку работник кадровой службы издает приказ о направлении в командировку в соответствии с формой № Т-9 (№ Т-9а), утвержденной Постановлением Госкомстата России от

05.01.2004 № 1.

Фактический срок пребывания сотрудника в месте командирования определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращении из служебной командировки.

В случае проезда работника к месту командирования или обратно к месту работы на служебном транспорте, фактический срок пребывания в месте командирования указывается в служебной записке.

Служебную записку работник по возвращении из командировки представляет работодателю одновременно с оправдательными документами, подтверждающими использование служебного транспорта (путевой лист, счета, квитанции, кассовые чеки и др.)

3. Срок командировки

Срок командировки определяется решением главного врача учреждения здравоохранения, с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения.

Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки - дата прибытия указанного транспортного средства, в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее - последующие сутки.

В случае если станция, пристань или аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани или аэропорта.

Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы.

На работника, находящегося в командировке, распространяются, режим рабочего времени и правила распорядка предприятия, учреждения, организации, в которое он командирован.

Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с главным врачом учреждения здравоохранения.

В случае направления работника в такую местность, откуда он по условиям транспортного сообщения и характеру выполняемого служебного задания имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

Если работник по окончании служебного дня по согласованию с главным врачом учреждения здравоохранения остается в месте командирования, то при предоставлении документов о найме жилого помещения эти расходы возмещаются работнику в порядке и размерах, установленных настоящим Положением.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается главным врачом учреждения здравоохранения с учетом расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого служебного задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

День выезда в служебную командировку (день приезда из служебной командировки) определяется по региональному времени.

За время задержки в пути без уважительных причин работнику не выплачивается заработная плата, не возмещаются суточные расходы, расходы на наем жилого помещения и другие расходы.

4. Временная нетрудоспособность работника в период командировки

В случае временной нетрудоспособности сотрудника во время нахождения в командировке ему на общем основании возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда командированный работник находился на стационарном лечении) и выплачиваются суточные в течение всего времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться к месту постоянного жительства (но не свыше двух месяцев).

Выплата суточных производится и в том случае, если заболевший находился на лечении в стационарном лечебном учреждении.

Временная нетрудоспособность командированного сотрудника, а также невозможность по состоянию здоровья вернуться к месту постоянного жительства должны быть удостоверены в установленном порядке.

За период временной нетрудоспособности командированному работнику выплачивается на общих основаниях пособие по временной нетрудоспособности.

Дни временной нетрудоспособности не включаются в срок командировки.

На сотрудников учреждения здравоохранения, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех учреждений, в которые они командированы.

Если сотрудник специально командирован для работы в выходные или праздничные дни, компенсация за работу в эти дни производится в соответствии с действующим законодательством.

5. Командировочные расходы

В случае отмены командировки по решению главного врача учреждения здравоохранения, сумма удержанного сбора за сданные проездные документы, при наличии подтверждающего документа о возврате билета, включается в расходы учреждения.

Командированным сотрудникам выплачиваются суточные за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и праздничные дни, а

также дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, подтвержденной соответствующими документами.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

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.

Время задержки командированного сотрудника в пути по независящим от него причинам удостоверяется должностными лицами вокзалов, аэропортов, пристаней.

Суточные за время нахождения в пути выплачиваются по той же норме, что и за время пребывания в месте командировки.

Работнику, направленному в командировку как внутри Российской Федерации, так и за ее пределы, возмещаются следующие расходы:

- Суточные расходы;
- Фактически произведенные и документально подтвержденные целевые расходы:
 - по найму жилого помещения;
 - на проезд до места назначения и обратно;
 - сборы за услуги аэропортов, комиссионные сборы;
 - на проезд в аэропорт или на вокзал в местах отправления, назначения или пересадок, в том числе на такси;
 - на провоз и хранение багажа;
 - на оформление заграничного паспорта, визы и других выездных документов, обязательные консульские сборы;
 - сборы за право въезда или транзита автомобильного транспорта;
 - на оформление обязательной медицинской страховки, иные обязательные платежи и сборы.
- иные расходы, произведенные работником с разрешения главного врача учреждения здравоохранения.

Расходы по проезду

Главному врачу учреждения здравоохранения, главному бухгалтеру и заместителям главного врача, при наличии финансовых возможностей, проезд может оплачиваться по следующим нормам:

- воздушным транспортом – по тарифу бизнес-класса;
- речным транспортом – по тарифам, устанавливаемым перевозчиком, но не выше стоимости проезда в 2 (двух) местной каюте с комплексным обслуживанием пассажиров;
- железнодорожным транспортом – в вагоне повышенной комфортности, отнесенным к вагонам экономического класса в четырехместным купе категории «К»,

- автомобильным транспортом – в автотранспортном средстве общего пользования.

Остальным работникам учреждения здравоохранения проезд оплачивается по следующим нормам:

- воздушным транспортом – по тарифу эконом-класса;
- речным транспортом – по тарифам, устанавливаемым перевозчиком, но не выше стоимости проезда в 4 (четырёх) местной каюте с комплексным обслуживанием пассажиров;

- железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне пассажирского поезда - категории «П». При наличии финансовых возможностей или при отсутствии билетов в продаже в плацкартном вагоне, может оплачиваться проезд в вагоне повышенной комфортности, отнесенным к вагонам экономического класса в четырехместном купе категории «К».

- автомобильным транспортом – в автотранспортном средстве общего пользования.

В командировочные расходы не включается страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте.

В случае отсутствия авиабилетов на рейсы прямого сообщения (о чем предоставляется справка из кассы авиакомпании или аэропорта) работники могут воспользоваться авиарейсами с пересадками.

При непредставлении документов, подтверждающих расходы на проезд до места назначения и обратно, если указанные расходы производились работником лично, расходы возмещаются в размере стоимости проезда до места командировки и обратно в плацкартном вагоне, категории «П» при предоставлении соответствующей справки о стоимости.

Суточные расходы

За время нахождения в служебной командировке, в том числе и в пути к месту служебной командировки и обратно, работнику учреждения выплачиваются суточные за каждый день нахождения в командировке.

Выплата суточных работникам учреждения, производится в размере 100 рублей, за каждый день пребывания в командировке по территории Российской Федерации, включая день выезда и приезда.

Выплата суточных главному врачу учреждения здравоохранения, заместителям главного врача, главному бухгалтеру и его заместителю, главной медицинской сестре, юрисконсульту, начальникам отделов и лицам их замещающим, производится в размере 700 рублей, за каждый день пребывания в командировке по территории Российской Федерации, включая день выезда и приезда:

- за счет средств субъекта Федерации (краевого бюджета) или средств ОМС – 100 рублей в сутки;

- за счет собственных средств (от деятельности приносящей доход - при наличии денежных средств на счете по данному виду деятельности) – 600 рублей в сутки.

При направлении работника учреждения в командировку за пределы территории Российской Федерации выплата суточных, осуществляется в размере 2500 руб., за каждый день пребывания в командировке на территорию иностранного государства.

Работнику, выехавшему в командировку на территорию иностранного государства и возвратившемуся на территорию Российской Федерации в тот же день, суточные выплачиваются в размере 1250 руб.

При следовании работника с территории Российской Федерации дата пересечения государственной границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные выплачиваются, как за дни нахождения за пределами территории Российской Федерации, а при следовании на территорию Российской Федерации дата пересечения государственной границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные выплачиваются, как за дни нахождения на территории Российской Федерации.

Даты пересечения государственной границы Российской Федерации при следовании с территории Российской Федерации и на территорию Российской Федерации определяются по отметкам пограничных органов в паспорте.

При направлении работника в командировку на территории государств - участников Содружества Независимых Государств, с которыми заключены межправительственные соглашения, на основании которых в документах для въезда и выезда пограничными органами не делаются отметки о пересечении государственной границы, дата пересечения государственной границы Российской Федерации определяется по проездным документам (билетам).

Расходы по найму помещения

Работнику возмещаются фактические расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами. Расходы по найму жилого помещения возмещаются за каждые сутки нахождения в пункте служебной командировки со дня прибытия командированного в пункт назначения и по день выезда из него.

Предельный размер оплаты за проживание в гостиницах руководителей и работников учреждения составляет 20 000 рублей в сутки (не может быть более стоимости однокомнатного (одноместного) номера), и оплачивается в следующем размере:

- за счет средств субъекта Российской Федерации (краевого бюджета) или средств ОМС – 550 рублей в сутки;
- остальные денежные средства за счет собственных средств (от деятельности приносящей доход - при наличии денежных средств на счете по данному виду деятельности).

При направлении в командировку сотрудника, по его заявлению, выдается денежный аванс на оплату расходов на проезд, расходов по найму жилого помещения, дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места жительства (суточные), возмещаются работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути. Предоставление чеков и квитанций, подтверждающих расходование работником суточных, не требуется.

6. Документальное подтверждение командировочных расходов

Работник со дня возвращения из служебной командировки обязан представить работодателю в течение 3 (трех) рабочих дней:

- авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах, а так же - произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы.

К авансовому отчету прилагаются оформленные надлежащим образом следующие документы:

- о найме жилого помещения либо документы подтверждающие проживание в гостинице;
- фактические расходы по проезду - билеты (включая оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей);
- об иных расходах, связанных с командировкой.

Вместе с авансовым отчетом передаются в бухгалтерию документы (в оригинале), подтверждающие размер произведенных расходов, с указанием формы их оплаты (наличными, чеком, кредитной картой, безналичным перерасчетом). При зарубежных командировках к отчету прилагается ксерокопия отметок в загранпаспорте.

Остаток денежных средств, свыше суммы, использованной согласно авансовому отчету, подлежит возвращению работником в кассу в той валюте, в которой был выдан аванс, не позднее 3 (трех) рабочих, дней после возвращения из командировки.

В случае невозвращения работником остатка средств в 3 (три) рабочих дня, соответствующая сумма возмещается путем удержания из заработной платы работника с учетом предельной суммы удержания, установленной статьей 138 Трудового Кодекса РФ.

При направлении работника в командировку документами, подтверждающими его расходы по оплате билетов и (или) услуг гостиницы, являются:

- счет и чек контрольно-кассовой техники;
- другой документ, подтверждающий произведенную оплату, оформленный на утвержденном бланке строгой отчетности, при тарифе итоговой стоимости перевозки.

В случае оформления проездных документов электронными пассажирскими билетами, и авиабилет приобретен в бездокументарной форме

(электронный билет), то оправдательными документами, подтверждающими расходы на приобретение авиабилета для целей налогообложения, являются сформированная автоматизированной информационной системой оформления воздушных перевозок маршрут/квитанция электронного документа (авиабилета) на бумажном носителе, в которой указана стоимость перелета, посадочный талон, подтверждающий перелет подотчетного лица по указанному в электронном авиабилете маршруту.

В случае оформления проездных документов электронными пассажирскими билетами, и билет приобретен в бездокументарной форме (электронный билет) на железнодорожный транспорт, то оправдательными документами, подтверждающими расходы на приобретение железнодорожного билета, для целей налогообложения, являются электронный билет или контрольный купон (выписка, сформированная из автоматизированной информационной системы управления пассажирскими перевозками на железнодорожном транспорте), в которых указана дата и время заказа, номер поезда, ж/д станция отправления и прибытия, дата отправления и прибытия поезда, номер и тип вагона, номер места в вагоне, сведения о пассажире – ФИО (или фамилия полностью и инициалы), наименование, серия и номер документа удостоверяющего личность.

Не позднее трех рабочих дней со дня возвращения из служебной командировки работник обязан подготовить и представить в бухгалтерию учреждения проездные документы (авиабилет, железнодорожный билет).

В случае проезда работника к месту командирования или обратно к месту работы на служебном транспорте, фактический срок пребывания в месте командирования указывается в служебной записке.

Служебную записку работник по возвращении из командировки представляет работодателю одновременно с оправдательными документами, подтверждающими использование служебного транспорта (путевой лист, счета, квитанции, кассовые чеки и др.).

Весь пакет вышеуказанных документов сдается в бухгалтерию учреждения вместе с авансовым отчетом.

7. Заключительные положения

К работнику в порядке, установленном статьями 192-193 Трудового кодекса РФ может быть применено дисциплинарное взыскание:

- за несвоевременную сдачу или оформление документов, перечисленных в пункте 6 настоящего Положения.

По всем иным вопросам, не урегулированным настоящим Положением, применяется действующее законодательство Российской Федерации.

Настоящее положение может быть изменено или дополнено распоряжением главного врача учреждения здравоохранения.

Настоящее Положение действует до момента, когда реализация настоящего Положения невозможна или нецелесообразна.

Приложение № 7
к коллективному договору

Председатель
профсоюзного комитета ГБУЗ
«Инфекционная больница №2»
Ю. В. Овчаров
« 5 » сентября 2024 г.

Главный врач ГБУЗ
«Инфекционная больница №2»
В.Н. Городин
« 5 » сентября 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о предоставлении компенсационных выплат
за наем жилых помещений работникам
государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Инфекционная больница №2»
министерства здравоохранения Краснодарского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) разработано в целях создания условий для обеспечения высоко квалификационными кадрами ГБУЗ «Инфекционная больница №2» (далее – учреждение).

1.2 Положение определяет порядок выплат денежной компенсации за наем (поднаем) жилых помещений (далее - денежная компенсация) сотрудникам учреждения, за счет средств учреждения.

2. Порядок предоставления денежной компенсации

2.1. Работодатель, исходя из финансовых возможностей, вправе предоставлять денежную компенсацию за наем (поднаем) жилых помещений в размере 100%, в отношении медицинских работников, имеющих:

- высшую квалификационную категорию;
- ученую степень (доктор наук, кандидат наук), почетное звание;
- выслугу лет не менее 10 лет;
- не имеющим постоянного места жительства в городе-курорте Сочи;
- если им не было предоставлено жилое помещение специализированного жилищного фонда.

Общая площадь жилого помещения, за которое будет выплачиваться денежная компенсация, не должна превышать 70 кв. м. Общая сумма оплаты расходов за наем (поднаем) жилых помещений не более 55 000 рублей за месяц.

2.2. Компенсация по оплате расходов за наем (поднаем) жилых помещений предоставляется, за счет средств поступающих от приносящей

доход деятельности учреждения, после уплаты налогов, сборов, отчислений и других обязательных платежей.

2.3. Для получения денежной компенсации сотрудник подает заявление с приложением копий следующих документов (предъявляются оригиналы):

- а) договор найма (поднайма) жилого помещения;
- б) документы, удостоверяющие личность сотрудника;
- в) справка о составе семьи, либо выписку из домовой книги;
- г) документы, подтверждающие отсутствие в собственности сотрудника, членов его семьи (дети, супруг(га) проживающих с ним, жилых помещений в городе-курорте Сочи.

2.4. В месячный срок, по результату рассмотрения заявления и представленных документов, издается приказ руководителя учреждения (лица его замещающего) о выплате денежной компенсации (размере), либо об отказе в ее предоставлении.

2.5. Выплата денежной компенсации производится со дня заключения договора найма (поднайма) жилого помещения по день утраты сотрудником права на ее получение.

2.6. Денежная компенсация выплачивается ежемесячно за истекший месяц, либо за несколько предыдущих месяцев, одновременно с выплатой заработной платы за текущий месяц, на основании предоставления документов, позволяющих достоверно установить факт оплаты найма (поднайма) жилого помещения за определенный период (кассовые чеки, либо чеки перевода онлайн с указания назначения платежа, расписка от физического лица о получении денежных средств).

2.7. В случае возникновения обстоятельств, влекущих прекращение права на получение денежной компенсации, сотрудник обязан в течение 10 рабочих дней письменно уведомить об этом руководителя учреждения.

3. Основания и порядок приостановления, возобновления и прекращения выплаты денежной компенсации

3.1. Основанием для приостановления, возобновления и прекращения выплаты денежной компенсации является приказ руководителя учреждения (лица его замещающего).

3.2. Сотруднику, ушедшему в отпуск по уходу за ребенком, выплата денежной компенсации приостанавливается на все время такого отпуска и возобновляется с даты выхода сотрудника из отпуска по уходу за ребенком.

3.3. Выплата денежной компенсации прекращаются в случае:

- а) увольнения сотрудника;
- б) прекращения срока действия или досрочного расторжения договора найма (поднайма) жилого помещения;
- в) наложения на работника дисциплинарного взыскания;
- г) совершения административного правонарушения, связанного с профессиональной деятельностью.

3.4. В случае прекращения трудовых отношений с сотрудником по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, по усмотрению работодателя выплата денежной компенсации может быть сохранена в течение одного месяца, на основании изданного приказа руководителя учреждения (лица его замещающего).

Приложение № 1 к Положению
о предоставлении компенсационных выплат
за наем жилых помещений работникам
ГБУЗ «Инфекционная больница №2»

Форма
Руководителю
ГБУЗ «Инфекционная больница №2»

от _____
(ФИО, должность сотрудника)

зарегистрированного по адресу: _____

проживающего по адресу: _____

контактный телефон _____

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу назначить мне выплату денежной компенсации за наем (поднаем)
жилого помещения.

Для назначения прилагаю следующие документы:

№ п/п	Наименование документа	Кол-во
1.	Копия документа, удостоверяющего личность.	
2.	Копия договора найма (поднайма) жилого помещения.	
3.	Справка о составе семьи / Выписка из домовой книги (нужное подчеркнуть).	
4.	Выписка из Единого государственного реестра прав на недвижимое имущество и сделок с ним (ЕГРП) об объектах недвижимости на территории города-курорта Сочи, находящихся в собственности сотрудника, членов семьи проживающих с ним (дети, супруг(га).	
5.	Документы, подтверждающие оплату найма (поднайма) жилого помещения за период _____ При наличии на момент подачи заявления.	

«___» _____ 20___ года

(подпись)

Приложение № 2 к Положению
о предоставлении компенсационных выплат
за наем жилых помещений работникам
ГБУЗ «Инфекционная больница №2»

Форма
Руководителю
ГБУЗ «Инфекционная больница №2»
от _____
(ФИО, должность сотрудника)

зарегистрированного по адресу: _____

проживающего по адресу: _____

контактный телефон _____

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу предоставить мне выплату денежной компенсации за наем (поднаем)
жилого помещения за период _____.

Для назначения прилагаю следующие документы:

№ п/п	Наименование документа	Кол-во
1.	Документы, подтверждающие оплату найма (поднайма) жилого помещения за период _____	

« ____ » _____ 20 ____ года

(подпись)

Прошито, пронумеровано, скреплено печатью
192 л.

Главный врач ГБУЗ «Инфекционная больница №2»  В.Н. Годун	Председатель профкома ГБУЗ «Инфекционная больница №2»  Ю.В. Овчаров
--	---