Коллективный договор

Бюджетное учреждение здравоохранения Удмуртской Республики «Сарапульская городская детская больница министерства здравоохранения Удмуртской Республики»

на 2026-2029 годы

Заключен на собрании (конференции) работников
протокол № 17 от «28» 10 2026 г.

От работодателя:
Председатель первичной профсоюзной организации
БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР»
Подпись _____ Л.А. Шилько
«28» 10 2026 г.

От работников:

И.о. главного врача
БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР»
Подпись _____ Л.А. Шевчук
«28» 10 2026 г.

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения ……..……..3
Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор ……4
Раздел 3. Рабочее время ……14
Раздел 4. Время отдыха …… .21
Раздел 5. Оплата труда ……30
Раздел 6. Охрана труда и здоровья ……..38
Раздел 7. Гарантии в области занятости ……48
Раздел 8. Меры социальной поддержки, гарантии и компенсации……53
Раздел 9. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых работников……57
Раздел 10. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации и членов Профсоюза ……..60
Раздел 11. Ответственность сторон социального партнерства…..65
Раздел 12. Заключительные положения……67
Перечень приложений к коллективному договору …… ……70

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.1 Настоящий коллективный договор заключен в Бюджетное учреждение здравоохранения Удмуртской Республики «Сарапульская городская детская больница министерства здравоохранения Удмуртской Республики» и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на основе взаимных интересов Сторон (ст.40 ТК РФ).

1.1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель Бюджетное учреждение здравоохранения Удмуртской Республики «Сарапульская городская детская больница министерства здравоохранения Удмуртской Республики» (БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР», расположенная по адрес: Удмуртская Республика, г. Сарапул, ул. Лесная, д. 8, в лице и.о. главного врача Шевчук Ларисы Алексеевны, именуемый далее «Работодатель» и работники организации, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация профсоюза работников здравоохранения РФ Бюджетное учреждение здравоохранения Удмуртской Республики «Сарапульская городская детская больница министерства здравоохранения Удмуртской Республики» в лице её Председателя Шилько Лариса Александровна, именуемой далее «Профсоюзный комитет».

1.1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства, включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора (ст. 24 ТК РФ).

1.1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации", иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, Отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения Удмуртской Республики и Удмуртской республиканской организацией профсоюза работников здравоохранения РФ на 2027- 2030 годы (далее - Отраслевое соглашение), иных соглашений и распространяется

на всех работников организации, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.1.5. Предметом настоящего коллективного договора (КД) 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, Отраслевым соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации здравоохранения.

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

1.1.7. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора, осуществляют контроль за его выполнением.

При проведении контроля за выполнением коллективного договора стороны обязаны представлять друг другу необходимую для этого информацию в срок не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса (а в случае предоставления документов, содержащих государственную или иную охраняемую законом тайну, – в срок не позднее одного месяца).

1.1.8. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами (или указать дату вступления коллективного договора в силу).

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.1.10. Профсоюзный комитет представляет интересы работников данного работодателя в социальном партнерстве на локальном уровне, при

проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем, при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем (статьи 29, 30 ТК РФ).

Профсоюзный комитет представляет интересы работников, не являющихся членами профсоюза, во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, при условии отчисления ими по письменному заявлению денежных средств в размере 1% от заработной платы на счет первичной профсоюзной организации (статьи 30, 377 ТК РФ).

1.1.11. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом.

С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.1.12. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ.).

1.1.13. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора создается постоянно действующая двухсторонняя комиссия.

1.1.14. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежними условиями коллективного договора, Отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации и Удмуртской Республики.

Принятые Сторонами изменения и дополнения к коллективному договору подлежат уведомительной регистрации в установленном законом порядке и доводятся до сведения работников под роспись.

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

1.1.16. Коллективный договор составляется в 3 (трех) экземплярах, имеющих равную юридическую силу: два, хранятся у Сторон, один

направляется в уполномоченный орган по труду (для уведомительной регистрации). Работодатель обязуется обеспечить ознакомление всех работников с текстом Коллективного договора под роспись в течение одного месяца со дня его регистрации».

1.2. **Работодатель обязуется:**

1.2.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работникам:

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- обеспечивать работникам 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;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны 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.
- при принятии решений по социально-трудовым вопросам учитывать мнение Профсоюзного комитета и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

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

1.3.1. содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины; занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

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

1.3.3. обеспечивать контроль за созданием Работодателем условий труда, соответствующих нормативным требованиям;

1.3.4. воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны договорились о том, что:

2.1.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении

между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ст. 15 ТК РФ).

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ).

Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы,
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника;
- другие условия.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные

условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.1.3 Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (Глава 49.1. ТК РФ).

2.1.4. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

На трудовые отношения между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за исключением случаев, в которых в соответствии федеральными законами или международными договорами Российской Федерации трудовые отношения с работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства, регулируются иностранным правом (глава 50.1 ТК РФ).

2.1.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (ст. 70 ТК РФ). В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ч. 2 ст. 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- лиц, успешно завершивших ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение;

- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

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

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

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

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

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

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

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

2.1.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по

соглашению сторон трудового договора.

Дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, и является неотъемлемой частью трудового договора. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй - у Работника.

В случае отсутствия у работодателя работы, на которую может быть переведен работник, нуждающийся в переводе в соответствии с медицинским заключением, работодатель на весь указанный в медицинском заключении срок отстраняет работника от работы с сохранением места работы (должности) (статья 73 ТК РФ). При наличии финансовых возможностей медицинской организации, на весь период отстранения от работы по медицинским показаниям, возможна выплата работнику средней заработной платы в качестве дополнительной гарантии Работодателя на период до 4 месяцев.

Трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения, его заместителями и главным бухгалтером, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.1.7. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

2.1.9. На основании письменного согласия работника помимо дополнительных работ, предусмотренных статьей 60.2 ТК РФ, ему может быть поручено работодателем выполнение работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности) (далее - наставничество).

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об

осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

2.1.10.В соответствии со статьей 77 ТК РФ основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);

2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);
7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);

8) отказ 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 отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или её реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками, а также для изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ (статья 75 ТК РФ).

2.1.11. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или

штата работников предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Оформлять прием на работу (по основному месту работы, по внутреннему, внешнему совместительству) трудовым договором.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (статья 68 ТК РФ).

2.2.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу для замещения отсутствующего работника, перевод в соответствии с медицинским заключением и в др. случаях в порядке, установленном законодательством (статьи 72-74 ТК РФ).

2.2.3. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации, если работник не согласен работать в новых условиях, предложить работнику в письменной форме все имеющиеся у него вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

2.2.4. Обеспечить защиту персональных данных сотрудников (Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»).

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

2.2.5. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

-появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

-не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

-не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

-не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

-в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

-по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и

навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

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

2.3.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза в соответствии с пунктами 2,3 или 5 ч.1 статья 81 ТК РФ (статьи 82, 373 ТК РФ).

2.3.3. 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.

Интересы работников, не являющихся членами профсоюза, первичная профсоюзная организация представляет в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссия по трудовым спорам, суд) при условии отчисления ими по письменному заявлению денежных средств в размере 1% от заработной платы на счет первичной профсоюзной организации не менее 6 месяцев в порядке, установленном настоящим Коллективным договором, на основании статьи 377 ТК РФ.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

3.1.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Не является рабочим временем, но в силу своего функционального назначения приравниваются к нему следующие периоды:

-перерывы для кормления ребенка (ч.4 статьи 258, статья 264 ТК РФ);

- время простоя (ст. 157 ТК РФ);

- перерыв для приема пищи в месте выполнения работы (ч.3 статьи 108 ТК РФ);

- специальные перерывы в течение рабочего времени (статья 109 ТК РФ) и др.

3.1.2. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, коллективным договором, Отраслевым соглашением, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

ПВТР утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета и являются приложением №1 к Коллективному договору.

ПВТР в соответствии со статьями 93-95, 100 - 105 ТК РФ для работников устанавливается:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя);
- работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
- продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены);
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе, число смен в сутки;
- чередование рабочих и нерабочих дней;
- составление графиков сменности;
-разделение рабочего дня на части на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда;
- порядок применения суммированного учета рабочего времени и сверхурочных работ;
- гибкое рабочее время для отдельных категорий работников;
- дежурство на дому для отдельных категорий работников;
- порядок учета времени, фактически отработанного каждым работником и др.

3.1.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

3.1.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю (статья 92 ТК РФ);
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ);
- для работников в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой - не более половины норм, установленных для лиц соответствующего возраста;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ);
- для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным

условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (статья 350 ТК);

- для отдельной категории медицинских работников в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности - 36, 30 часов в неделю (Постановление Правительства РФ от 14.02.03г. №101) (Приложение №2 к Коллективному договору);

- для женщин, работающих в сельской местности - 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами (статья 263.1 ТК РФ, Постановление ВС РСФСР от 01 ноября 1990г. № 298/3-I).

3.1.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, на основании Отраслевого соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены Отраслевым соглашением и коллективным договором.

В соответствии с Отраслевым соглашением порядок, размер и условия увеличения продолжительности рабочего времени до 40 часов в неделю аналогичны порядку, размеру и условиям привлечения к сверхурочной работе.

3.1.6. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

На основании действующего Отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной ч. 2 статьи 94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с ч. 1-3 статьи 92 ТК РФ:

- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов;
- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 39-часовой рабочей неделе – до 24 часов.

3.1.7. Особенности режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому устанавливаются Приказом Минздрава России от 13.03.2025 № 115 н "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому"

3.1.8. Рабочее время педагогических и иных работников регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.1.9. Режим рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей устанавливается в соответствии с приказом Минтранса России от от14.04.2026 №160 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

3.1.10.В соответствии с Отраслевым соглашением всем работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Выходными днями является суббота и воскресенье, а для работников, которым установлена сменная работа - дни, установленные графиком сменности.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Устанавливать неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) по просьбе:

- беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (статья 93 ТК РФ).

Оплату труда работнику при работе на условиях неполного рабочего времени производить пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ и не осуществлять каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (статья 93 ТК РФ).

3.2.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели не позднее, чем за 2 месяца, и не позднее, чем за 3 месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных или технологических условий труда (статья 74 ТК РФ).

Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в организации могут повлечь массовое увольнение работников.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели производится по приказу работодателя с указанием конкретной даты.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

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

3.2.3. При составлении графиков сменности учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Не привлекать работников к работе в течение двух смен подряд, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.2.4. Вводить суммированный учет рабочего времени, когда по условиям работы в организации не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается
Учетный период в этом случае не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца, водителей автомобилей – один месяц. Продолжительность учетного периода водителей автомобилей может быть увеличена до трех месяцев по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается ПВТР (статья 104 ТК РФ).

3.2.5. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Не допускать к работе в ночное время: беременных женщин; работников, не достигших возраста восемнадцати лет.

Привлекать к работе в ночное время только с письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, с ознакомлением в письменной форме со своим правом отказаться от работы в ночное время женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, инвалидов, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда.

3.2.6. Уменьшать на один час продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню.

Данное требование в полной мере распространяется также на лиц, работающих по совместительству (внутреннему, внешнему) (статьями 95, 287 ТК РФ).

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника,

оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.2.7. Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником в порядке, установленном Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2.8. Привлекать работника к работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени в случае выполнения сверхурочной работы в порядке, установленном статья 99 ТК РФ, с соблюдением следующих условий:

- **Лимит сверхурочной работы.**

1. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в день и 120 часов в год.
2. По соглашению сторон допускается увеличение годового лимита до 240 часов, если это прямо предусмотрено настоящим коллективным договором.

- **Категории работников, в том числе с особыми условиями.**

Лимит 120 часов в год является предельным и не может быть увеличен для:

- работников государственных учреждений, работающих по внутреннему совместительству более ¼ месячной нормы рабочего времени;

- работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям подклассов 3.3 и 3.4 по результатам СОУТ.

Привлечение к сверхурочной работе свыше 120 часов в год лиц пенсионного и предпенсионного возраста, а также работников с вредными условиями труда подклассов 3.1 и 3.2 допускается только:

- при наличии письменного согласия работника;

- при отсутствии медицинских противопоказаний (на основании медицинского заключения);

- после письменного ознакомления работника с правом отказаться от сверхурочной работы.

- **Порядок привлечения к сверхурочной работе**

Привлечение к сверхурочной работе сверх 120 часов в год осуществляется на основании:

- письменного согласия работника на каждое привлечение;

- соблюдения порядка направления работника на профилактический медосмотр или диспансеризацию (по письменному заявлению работника).

- **Работодатель обязан вести учёт сверхурочных часов нарастающим итогом с начала календарного года.**

3.2.9. Привлекать работника к работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени в порядке, установленном ТК РФ в случае, если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья101 ТК РФ).

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при регулировании вопросов рабочего времени, режима рабочего времени работников организации.

3.3.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение по проектам локальных нормативных актов, регулирующих рабочее время, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

3.3.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с регулированием вопросов рабочего времени, режима рабочего времени.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

4.1.1. Временем отдыха в организации является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.1.2. Временем отдыха для работников организации являются:

- перерывы для отдыха и питания;
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.1.3. Порядок предоставления перерыва для отдыха и питания и его продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.4. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену).

4.1.5. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.1.6. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

В соответствии с Отраслевым соглашением работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Выходными днями является суббота и воскресенье.

При сменной работе выходные дни предоставляются в различные дни

недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности.

4.1.7. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

4.1.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

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

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

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

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также иных категорий работников, предусмотренных частью 3 статьи 113 ТК РФ, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные

дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

Для работников, являющихся инвалидами, предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (статья 23 ФЗ от 24.11.1995 № 181-ФЗ).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (статья 67 ТК РФ).

4.1.10. Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ст.117 ТК РФ (Приложение №3 к Коллективному договору);
- с ненормированным рабочим днем, статья 119 ТК РФ (Приложение № 4 к Коллективному договору);
- за стаж непрерывной работы - 3 календарных дня для некоторой категории медицинских работников (Приложение № 5 к Коллективному договору);
- работникам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с пунктом 5 части 1 статьи 14, пунктом 2 части 1 статьи 18, пунктом 4 части 2 статьи 19, пунктом 2 части второй статьи 20 Закона РФ № 1244-1 от 15.05.1991 г. «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС.

Для отдельной категории работников продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска должна быть не менее установленного законодательными и иными нормативными актами:

-Законом РФ от 02.07.1992г. № 3185-1;

-Федеральным законом РФ от 30.03.1995г. № 38-ФЗ;

- Федеральным законом РФ от 18.06.01г. № 77-ФЗ;

-Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74г. № 298/П-22;

- Постановлением Минтруда РФ от 08.07.1993г. № 133;

- Постановлением Правительства РФ от 08.05.2025г. № 615;

- Приказом Минздрава России от 30.05.03г. № 225.

При наличии финансовых возможностей Работодатель может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников сверх предусмотренных федеральными законами.

4.1.11.Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска этой категории работников составляет

7 календарных дней.

На основании действующего Отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную ч.2 статьи 117 ТК РФ (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией.

Замена денежной компенсацией части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающей минимальную продолжительность (7 календарных дней), производится при наличии:

- стажа работы, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, рассчитанный исходя из требований ч. 3 статья 121 ТК РФ на момент обращения работника;
- личного заявления работника;
- экономии фонда заработной платы;
- отдельного соглашения к трудовому договору.

При выполнении всех вышеперечисленных условий, работодатель издает приказ о замене работнику части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией, с которой знакомит работника под роспись.

Сведения о замене части отпуска денежной компенсацией вносятся в личную карточку работника (унифицированная форма Т-2) в раздел VIII «Отпуск».

Размер денежной компенсации определяется в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск.

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

До момента проведения специальной оценки условий труда действует прежний порядок предоставления дополнительных отпусков, предусмотренный коллективным договором.

4.1.12. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами, в том числе в целях сохранения права медицинских работников на отдых, сохранения кадрового потенциала. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.1.13. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

4.1.14. Стаж работы, дающий право на ежегодные оплачиваемые отпуска, исчисляется в соответствии со статьей 121 ТК РФ.

В соответствии с ч.3 статьи 121 ТК РФ стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.1.15. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

4.1.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

На основании Отраслевого соглашения при составлении графика отпусков по просьбе родителей 2-х и более детей-школьников предусматривается возможность предоставления отпуска им одновременно или подряд.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (статья123 ТК РФ).

4.1.17. Порядок предоставления отпусков, продления отпуска, его перенесение, разделение отпуска на части, а также отзыв из отпуска производится в строгом соответствии с требованиями статей 122, 124,125 ТК РФ.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять оплачиваемый отпуск за первый год работы до истечения шести месяцев непрерывной работы по личному заявлению:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (независимо от стажа работы у данного работодателя) (статья 260 ТК РФ):

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (статья 262.2. ТК РФ).

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

4.2.2. В соответствии со статьей 128 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника в соответствии со статьей 128 ТК РФ предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

в случаях, предусмотренных статьями 173,174,263, 286 ТК РФ;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти мужа, жены, близких родственников (матери, отца, детей, родных братьев, сестер) – до 5 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;

а) женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний 1 сентября 1 (один) календарный день;

б) в связи с усыновлением ребенка 1 (один) календарный день;

в) в связи с бракосочетанием детей работника 1 (один) календарный день;

г) в связи с переездом на новое место жительства 2 (два) календарных

дня;

д) родителю (опекуну) в случае, если его несовершеннолетнего ребенка направляют для проведения диспансерного наблюдения врачом-специалистом другой медицинской организации, в том числе специализированного вида, оказывающей первичную специализированную медико-санитарную помощь по профилю заболевания несовершеннолетнего (Приказ Минздрава России от 16.05.2019 г. № 302н (ред. от 19.11.2020 г.) "Об утверждении Порядка прохождения несовершеннолетними диспансерного наблюдения, в том числе в период обучения и воспитания в образовательных организациях").

г) в других случаях, предусмотренных трудовым кодексом, иными Федеральными законами.

4.2.3. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для работника время:

-работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;

-работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

-отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;

- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям (статья 263 ТК РФ).

Перенесение указанных отпусков на следующий рабочий год не допускается.

4.2.4. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет средств работодателя при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

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

4.2.6. В соответствии со статьей 262 ТК РФ предоставлять

дополнительные выходные дни:

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

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

4.2.7. Отзывать работника из отпуска только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

В соответствии с частью третьей статьи 125 ТК РФ отзыв из отпуска работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается, за исключением случаев предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия, требующих непосредственного привлечения указанного работника исходя из возложенной на него трудовой функции. При этом часы работы на выполнение отозванным из отпуска работником своих трудовых обязанностей в отношении случаев, послуживших причиной отзыва из отпуска, оплачиваются не менее чем в двойном размере.

Часть отпуска, не использованная работником в связи с его отзывом из отпуска в случаях, предусмотренных **частью третьей** статьи 125 ТК РФ, должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет и беременных женщин.

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

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

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

денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ, п. 4.1.11. настоящего коллективного договора).

4.2.9. Предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы работникам:

- направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы;
- осваивающим программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения;
- осваивающим программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения;
- допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук;
- успешно осваивающие имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения;
- успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения.

Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков указанной категории лиц осуществляется в соответствии со статьями 173-177 главы 26 ТК РФ.

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 - 176 ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

4.2.10. Предоставлять работнику выходной день за работу в день сдачи крови и дополнительный день отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов.

4.2.11. По желанию работника, привлекаемого к сверхурочным работам, компенсировать сверхурочную работу вместо оплаты предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.2.12. Освобождать от работы при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

-работников, достигших возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, на один рабочий день один раз в год;

- работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, на два рабочих дня один раз в год;

- работников, привлекаемых к сверхурочной работе сверх 120 часов в год, на один рабочий день в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Порядок подачи заявления и предоставления дня для диспансеризации устанавливается ПВТР (или иным ЛНА), статья 99 ТК РФ.

- иных работников на один рабочий день один раз в три года.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

4.3. Профсоюзный комитет обязуется:

4.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий настоящего коллективного договора, Отраслевого соглашения в части предоставления времени отдыха работникам (статья 370 ТК РФ).

4.3.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при утверждении графика отпусков, в случаях привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе, в других случаях, установленных ТК РФ.

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

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

4.3.5. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам предоставления времени отдыха, отпусков.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Соблюдать основные государственные гарантии по оплате труда.

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;

- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

- ограничение оплаты труда в натуральной форме;

- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

- федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;

- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;

- сроки и очередность выплаты заработной платы.

5.1.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, актами Правительства Удмуртской Республики, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, действующим Отраслевым соглашением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.3. Соблюдать требование законодательства о том, что условия оплаты труда, определенные коллективным договором, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Соглашениями.

5.1.4. Соблюдать порядок учета мнения Профсоюзного комитета в

соответствии со статьями 8, 372 ТК РФ при принятии локальных нормативных актов.

5.1.5. Применять условия оплаты труда, предусмотренные коллективным договором, локальными нормативными актами, как для работников, работающих по основному месту работы, так и для работников, работающих по совместительству (внешнему и внутреннему).

5.1.6. Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (оплата повышения квалификации, командировочных расходов, отпусков, компенсаций при увольнении и др.) предоставляются лицам, работающим по совместительству (как внутреннему, так и внешнему), в полном объеме (ст.287 ТК РФ).

5.1.7. Для проведения работы по определению размеров окладов работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера создать приказом руководителя организации Тарификационную комиссию, в состав которой в обязательном порядке включить председателя профсоюзного комитета.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Устанавливать системы оплаты труда Положениями об оплате труда, утвержденными с учетом мнения профкома.

При введении новой системы оплаты труда сохранять уровень заработной платы не ниже установленной до введения новой системы оплаты труда.

5.2.2. Своевременно вносить изменения в условия оплаты труда работников на основании соответствующих Законов, иных нормативных правовых актов, в том числе локальных.

5.2.3. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2.4. Производить определение размера окладов и исчислять заработную плату в соответствии с законодательством (статьи 129,135,144 ТК РФ). Устанавливать должностные оклады работников, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.2.5. Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание, стаж в соответствующих структурных составляющих заработной платы (Приложение № 6).

5.2.6. Производить доплату работникам за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размерах, установленных действующим Отраслевым соглашением, Соглашением между Минздравом Удмуртии и УРО ПРЗ РФ от 10.09.2019г.

Конкретные перечни подразделений, должностей работников, имеющих право на указанные доплаты, и конкретные размеры доплат, устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа

работников (профкома), в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ (приложение №7).

Размер доплаты за работу в ночное время не может быть ниже минимального размера, установленного Правительством Российской Федерации.

5.2.7. Производить оплату труда работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, в повышенном размере.

Минимальный размер оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки(оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретный размер повышения оплаты труда, устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников (профкома), в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

5.2.8. Производить оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни в размере одинарной часовой ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах нормы рабочего времени и в размере двойной часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день от 0 часов до 24 часов (статья 153 ТК РФ).

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

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

День отдыха, указанный в части четвертой статьи 153 ТК РФ, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей статьи 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная

разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

При исчислении размера оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни учитываются не только тарифные ставки (оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда (Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П (приведено в Обзоре практики Конституционного Суда РФ за второй и третий кварталы 2018 года, Обзоре практики Конституционного Суда РФ за 2018 год)).

5.2.9. Установить по соглашению сторон трудового договора доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статьи 60.2, 151 ТК РФ). Размер доплаты устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.2.10. Осуществлять выплаты за наставничество работникам, выполняющим работу по оказанию помощи другим работникам в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) профессии (специальности) (далее – наставничество), в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации.

Общие размеры, условия и порядок осуществления выплат за наставничество устанавливаются настоящим Коллективным договором и локальным нормативным актом Работодателя – Положением о наставничестве, принимаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Конкретные размеры и условия осуществления выплат за наставничество каждому работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору (на основании письменного согласия работника) в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда, с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество не могут быть хуже размеров и условий, установленных нормативными правовыми актами и соглашениями в соответствующей сфере (в том числе Отраслевым соглашением).

5.2.11. Производить оплату труда за сверхурочную работу:

- в пределах 120 часов в год: за первые 2 часа работы — не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере;

- с 121-го часа в год — не менее чем в двойном размере за каждый час.

При суммированном учёте рабочего времени оплата сверхурочных часов производится по итогам учётного периода. Сверхурочными считаются часы, отработанные сверх нормы рабочего времени, установленной для данного учётного периода в соответствии с производственным календарём.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

5.2.12. Применять к заработной плате работников районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

5.2.13. Обеспечить месячную заработную плату работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

В минимальную месячную заработную плату работника не включаются:

1) повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

2) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производимые в соответствии со статьей 147 ТК РФ;

3) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, производимые в соответствии со статьей 151 ТК РФ;

4) доплаты за наставничество.

Также не учитываются в составе минимальной месячной заработной платы работника, а начисляются после ее обеспечения единовременные выплаты (премии к праздникам и юбилейным датам, материальная помощь и другие выплаты социального характера), не обусловленные квалификацией работников, сложностью, качеством, количеством и условиями выполнения работы».

Минимальная заработная плата в Удмуртской Республике определяется с применением районного коэффициента 1,15.

(Основание: статья 133 ТК РФ, Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Удмуртской Республике, Разъяснения Министерства социальной политики и труда Удмуртской Республики)

5.2.14. Производить выплату работникам заработной платы в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) не реже, чем каждые полмесяца.

Установить следующие даты выплаты заработной платы: аванс 25 числа каждого месяца, окончательный расчет, в том числе стимулирующие выплаты 10 числа каждого месяца следующего за расчетным.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала (статья136 ТК РФ).

5.2.15. Выдать заработную плату, не полученную ко дню смерти работника, членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

5.2.16. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

5.2.17. При установлении факта неправильного определения размеров заработной платы работника, в том числе неправильного исчисления стажа работы по имеющимся в учреждении бесспорным документам, принять меры к немедленному исправлению ошибки путем издания приказа о производстве соответствующего перерасчета и выплате работнику всей причитающейся заработной платы с уплатой процентов за все время неправильной оплаты, а также определить степень дисциплинарной и материальной ответственности других виновных лиц.

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

причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

5.2.19. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (статья 142 ТК РФ). Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.2.20. Выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листки не позднее, чем за 3 дня до выдачи заработной платы, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (статья 136 ТК РФ). Форма расчетного листка является приложением №8 к коллективному договору.

5.2.21. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

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

5.2.22. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат независимо от источников этих выплат. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников (статья 139 ТК РФ).

5.2.23. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, о введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.2.24. Предоставлять Профкому по его запросам информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников: о численности, составе

работников, о размерах, порядке и условиях исчисления заработной платы, как по категориям работников, так и по отдельным членам профсоюза; причитающейся к выплате сумме заработной плате, налогах, а также об иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы и другую необходимую информацию по оплате труда и заработной плате.

Рассматривать письменные обращения ППО в течение 15 календарных дней со дня регистрации, если иное не установлено по соглашению сторон.

Привлекать Профком к:

- пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников;
- проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности учреждения. О результатах информировать трудовой коллектив.

5.2.25. Поощрять работников ко дню их 50-летия, 55-летия, 60-летия, 65-летия со дня рождения денежной премией из фонда экономии заработной платы Учреждения в размере - 5 000 рублей при непрерывном общем стаже работы в БУЗ УР «СГДБ МЗ УР» более 5 лет.

5.3. **Профсоюзный комитет обязуется**:

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

5.3.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, **в том числе вопросов организации и оплаты наставничества.**

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

5.3.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирований разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

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

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1 Работодатель и Профсоюзный комитет признают, что контроль за обеспечением и выполнением требований охраны труда в медицинской организации является общей задачей при обеспечении безопасных условий и

охраны труда работникам.

6.2. Для реализации комплекса мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором Работодатель:

6.2.1. Организует работу по условиям и охране труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Создаёт и обеспечивает функционирование системы управления охраной труда в организации на основании утвержденного в организации положения (стандарта) с учетом требований приказа Минтруда России от 29.10.2021г. № 776н.

Вводит должность специалиста по охране труда либо принимает решение о создании службы охраны труда в организации с численностью работников более 50 человек в соответствии с требованиями законодательства (статья 223 ТК РФ) и приказом Минтруда России от 31.01.2022 № 37.

6.2.2. Обеспечивает наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Создает и организует работу кабинета охраны труда в соответствии с рекомендациями, утвержденными приказом Минтруда России от 17.12.2021 № 894.

Формирует уголки охраны труда в структурных подразделениях, своевременно обновляет информацию, следит за их состоянием.

6.2.3. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета комиссию по охране труда и обеспечивает выполнение его членами возложенных на них прав и функций, установленных приказом Минтруда России от 22.09.2021 №650н. Финансирует ее работу, выделяет помещение для заседаний комиссии, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативной документацией, организует обучение членов комиссии.

6.2.4. Выделяет на мероприятия по охране труда средства в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство услуг (статья 225 ТК РФ).

Разрабатывает совместно с Профсоюзным комитетом Соглашение по охране труда по улучшению условий труда, предупреждению несчастных случаев и профзаболеваний (План) с учетом перечня, утвержденного приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н, обеспечивает финансирование мероприятий и их выполнение.

План утверждается ежегодно и является приложением к настоящему коллективному договору (Приложение №9 к Коллективному договору).

Принятые к нему изменения или дополнения оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью коллективного договора и доводится до сведения работников.

Использует средства на финансовое обеспечение предупредительных мер за счет уплаты страховых взносов в территориальный орган ФСС в соответствии с Правилами финансового обеспечения предупредительных мер

по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденными приказом Минтруда России от 11.07.2024 № 347н.

6.2.5. Организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты в соответствии с Правилами, утвержденными постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464.

Принимает меры по недопущению к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.6. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюзного комитета и требований приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 772н.

6.2.7. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Привлекает представителей Профсоюзного комитета к участию в комиссиях по проведению проверок и обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования на соответствие их нормам и правилам охраны труда, эффективности работы вентиляционных систем, санитарно-технических устройств и санитарно-бытовых помещений, средств индивидуальной и коллективной защиты работников согласно Положению об уполномоченном по охране труда профсоюза работников здравоохранения РФ, утвержденным постановлением Президиума ЦК Профсоюза от 26.03.2019 № 14-7.

6.2.8. Создает на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны труда. Обеспечивает в соответствии со статьей 216.1 ТК РФ гарантии прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Осуществляет информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.2.9. Обеспечивает условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничивает применение труда женщин на работах с вредными условиями

- запрещает применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (статья 253 ТК РФ, приказ Минтруда России от 14.09.2021 № 629н):

- при чередовании с другой работой (до двух раз в час) - 10 кг;
- постоянно в течение смены - 7 кг;
- величина динамической нагрузки в течение часа не должна превышать с рабочей поверхности - 350 кг, с пола - 175 кг;
- максимальный размер разового подъема тяжестей (без перемещения) – 15 кг.

Снижает нормы выработки или обслуживания беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению, либо переводит их на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (статья 254 ТК РФ).

6.2.10. Организует режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором (раздел 3, 4).

6.2.11. Осуществляет систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

Проводит с участием представителей Профсоюзного комитета специальную оценку условий труда (СОУТ) в сроки, установленные законодательством, но не реже 1 раз в 5 лет.

По результатам СОУТ совместно с Профсоюзным комитетом:

- реализует мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников (статья 4 ФЗ от 28.12.2013. № 426-ФЗ);

- устанавливает гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда с учетом требований статей 92, 117, 147 ТК РФ, статьи 15 ФЗ от 28.12.2013. № 421-ФЗ и иных нормативных актов, включает их в трудовые договора (контракты);

- принимает решение с учетом финансово-экономического положения об установлении повышенных или дополнительных гарантий и компенсаций, создании условий труда, более благоприятных по сравнению с действующим законодательством, Отраслевым соглашением (статьи 41, 216 ТК РФ);

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

В случае разногласий по вопросам проведения СОУТ со стороны первичной профсоюзной организации, несогласия работника с результатами проведения СОУТ на его рабочем месте, а также жалобы работодателя на действия (бездействие) организации, проводящей СОУТ, каждый из перечисленных участников СОУТ имеет право:

- обратиться в Государственную инспекцию труда по УР;

- обжаловать результаты проведения СОУТ в судебном порядке;

- выступить заявителем государственной экспертизы качества СОУТ или правильности предоставления гарантий и компенсаций за работу с вредными и опасными условиями труда, независимой экспертизы условий труда профсоюзными экспертами (статьи 24, 26 ФЗ от 28.12.2013. № 426-ФЗ).

6.2.12. Осуществляет производственный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах (статья 32 ФЗ от 30.03.1999 № 52-ФЗ).

6.2.13. Приобретает за счет собственных средств и выдает специальную одежду, спец.обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и дерматологические средства защиты, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, 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, оснащает средствами коллективной защиты (статьи 214, 221 ТК РФ).

Перечни должностей и профессий работников утверждаются работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета и являются приложением к настоящему коллективному договору (Приложения №10 к Коллективному договору). Перечни разрабатываются в соответствии с типовыми нормами, утвержденными приказом Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н.

При необходимости, в т.ч. по результатам СОУТ, с учетом мнения Профсоюзного комитета и своего финансово-экономического положения устанавливает нормы и бесплатную выдачу работникам спецобуви, спецодежды, и других средств индивидуальной защиты, смывающих и дерматологических средств защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работника от воздействия вредных факторов или загрязнений на основании приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 766н (Приложение №11 к Коллективному договору).

Организует с участием представителей Профсоюзного комитета проведение контроля за соблюдением, установленных в законодательстве, норм выдачи и Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.14. Организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований (статьи 214, 220 ТК РФ).

Знакомит работников, подлежащих периодическому осмотру, с календарным планом не позднее чем за 10 рабочих дней до даты начала его проведения.

Принимает меры по недопущению работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (статья 214 ТК РФ).

Проводит вакцинацию работников согласно «Календарю прививок».

Создает условия для прохождения работниками диспансеризации по месту медицинского обслуживания.

6.2.15. Осуществляет за счет собственных средств выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на основании письменного заявления работника компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Выдачу молока и компенсационные выплаты производит в соответствии с порядком, нормами и условиями, установленными приказом Минтруда России от 12.05.2022 №291н.

Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя на основе данных компетентного структурного подразделения органа исполнительной власти Удмуртской Республики. Компенсационная выплата производиться не реже 1 раза в месяц. Индексация компенсационной выплаты производится по полугодию (году) пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле на основании запроса данных в Удмуртстате.

В случае обеспечения безопасных (оптимальных или допустимых) условий труда по включенным в Перечень вредным производственным факторам, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, работодатель может принять решение о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

В случае отсутствия или несвоевременного проведения работодателем специальной оценки условий труда выдача молока и других равноценных пищевых продуктов имеющим на это право работникам осуществляется с учетом результатов ранее проведенной специальной оценки условий труда и (или) положений коллективного договора до момента проведения специальной оценки условий труда.

6.2.16. Осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.17. Проводит с участием Профсоюзного комитета расследование, анализ и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Информирует в соответствии со статьей 228.1 ТК РФ в течение суток Удмуртскую республиканскую организацию профсоюза работников

здравоохранения РФ (УРО ПРЗ РФ) о групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом, обеспечивает участие ее представителей в составе комиссий по расследованию несчастных случаев и профзаболеваний. Представляет информацию в Профсоюзный комитет о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев в установленные сроки.

Обеспечивает учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) (статья 226 ТК РФ).

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

6.2.19. Принимает меры по санитарно-бытовому обслуживанию и медицинскому обеспечению работающих. С этой целью работодатель оборудует санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха, установки для обеспечения работников питьевой водой. Следит за укомплектованием медицинскими изделиями аптечек для оказания первой помощи работникам в соответствии с приказом Минздрава России от 24.05.2024 № 262н.

Обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.2.20. Реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, здорового образа жизни, оздоровления работников, в том числе (выбрать из приведенного ниже списка):

-компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;

-организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, участие в отраслевой спартакиаде «Здоровье»;

6.2.21. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов исполнительной власти государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, государственного контроля (надзора) в установленной сфере деятельности и в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, представителей выборных органов и инспекторов труда Профсоюза в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проведения независимых экспертиз условий труда и обеспечения безопасности работников (статьи 214, 370 ТК РФ).

Выполняет предписания должностных лиц органов исполнительной власти, осуществляющих государственный надзор за соблюдением трудового законодательства, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности и представления инспекторов труда Профсоюза в установленные законодательством сроки (статья 214 ТК).

6.2.22. Предоставляет органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий. Выполняет требования (представлений) органов профсоюзного контроля об устранении выявленных нарушений в установленные в требованиях (представлениях) сроки.

6.2.23. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, обеспечивает необходимой нормативной документацией, организует их обучение, представляет им время для осуществления функций контроля (указать конкретную продолжительность, например: 2 часа в неделю). Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Отраслевым соглашением.

Освобождает от основной работы уполномоченных по охране труда для участия в семинарах-совещаниях, краткосрочной профсоюзной учебе, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

В целях активизации профсоюзного контроля за состоянием охраны труда совместно с Профсоюзным комитетом содействует участию уполномоченных лиц в отраслевых и республиканских конкурсах по охране труда.

Устанавливает дополнительные гарантии уполномоченным по охране труда за активную работу в составе комиссии по охране труда, работу по предупреждению несчастных случаев, улучшению условий труда (указать конкретные гарантии, например: предоставление дополнительных дней отпуска, премирование за счет средств работодателя и т.д.).

6.2.24. На паритетных началах совместно с Профсоюзным комитетом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением трудового законодательства и нормативных правовых актов в области охраны труда, обязательств, установленных коллективными договорами, изменением условий труда и установлением размера доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, разногласиями по результатам специальной оценки условий труда.

6.2.25. Рассматривает в обязательном порядке и сроки, направляемые Профсоюзным комитетом постановления, предложения, мнения и представления по вопросам условий и охраны труда.

6.3. Профсоюзный комитет обязуется:

6.3.1. Содействовать работодателю в реализации настоящего коллективного договора, Плана мероприятий по улучшению условий труда.

6.3.2. Осуществлять через уполномоченных лиц по охране труда, внештатную техническую инспекцию труда УРО ПРЗ РФ, технического инспектора труда ЦК Профсоюза по УР общественный контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, выполнением условий коллективного договора, предоставлением работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда.

Рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета результаты проверок и другие вопросы охраны труда.

Направлять работодателю обязательные для рассмотрения мотивированные предложения, представления и требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства

Информировать работников о результатах контроля и принятых мерах по устранению выявленных нарушений.

6.3.3. Участвовать в работе комиссий: по охране труда, проведению специальной оценки условий труда, расследованию несчастных случаев на производстве, комиссии по трудовым спорам и др.

6.3.4. Проводить прием и консультирование работников на условиях, установленных коллективным договором, по вопросам соблюдения их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Проводить разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны труда, определенных статья 215 ТК РФ.

6.3.5. Обращается в УРО ПРЗ РФ для получения консультаций по вопросам охраны труда, методической помощи по организации работы уполномоченных (доверенных) лиц.

6.3.6. Рассматривать представленные работодателем для учета мнения проекты локальных нормативных актов, правил, инструкций и положений по охране труда в установленные статья 372 ТК РФ сроки.

6.4. Права и обязанности работника в области охраны труда

6.4.1. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции и незамедлительно ставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях;
- знакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей;
- проходить в установленном порядке 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;
- в случаях, предусмотренных коллективным договором, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры,

другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями.

6.4.2. Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ 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;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- гарантии и компенсации в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а

также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

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

7.1.1. Стороны признают приоритет сохранения рабочих мест и обеспечения полной занятости работников.

7.1.2. Стороны совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

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

7.1.4. На основании пункта 9.3. Отраслевого соглашения считать критерием массового увольнения работников следующие показатели:

а) от 10% до 15% общей численности в течение 30 календарных дней;

б) от 15% общей численности и больше в течение 60 календарных дней.

7.1.5. При возникновении необходимости сокращения штатов руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации, применять естественное сокращение рабочих мест, т.е. в первую очередь сокращать вакантные ставки, совместителей, в тот период прекращать прием на работу новых лиц и т.д.

7.1.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе, по мимо категорий установленных ч. 2 ст. 179 ТК РФ, имеют следующие работники:

- семейные работники при наличии двух и более иждивенцев;

- лица предпенсионного возраста;

- работники, получившие профзаболевание или производственную травму (вариант – в данной организации);

- председатель, заместитель председателя, члены профсоюзного комитета, комиссий Первичной профсоюзной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ и его структурных подразделений, внештатные правовые и технические инспекторы труда, члены комиссии по оплате труда УРО ПРЗ РФ, уполномоченные (доверенные лица) по охране

труда, не освобожденные от основной работы;

- одинокие родители (отец, мать), имеющие детей до 18-летнего возраста;

- работники, являющиеся участниками специальной военной операции (СВО), а также члены их семей (супруги, несовершеннолетние дети).

Не сокращать двух и более работников из одной семьи.

7.1.7. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

7.1.8. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. (Определить порядок и условия в коллективном договоре).

7.1.9. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации с соответствующим списком работников определяются работодателем ежегодно с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.1.10. Работодатель вправе с согласия работника запросить в отделении Социального фонда России сведения о работниках предпенсионного возраста и получателях пенсии в электронной форме.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. На основании Федерального закона от 25.12.2023 № 565-ФЗ «О содействии занятости населения в Российской Федерации» (Федеральный закон 565-ФЗ) содействовать проведению государственной политики занятости на основе:

соблюдения условий трудовых договоров;

реализации мер, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями по защите работников в случае приостановки работы или увольнения работников;

оказания помощи в трудоустройстве, прохождении профессионального обучения, получении дополнительного профессионального образования и предоставления сверх установленной законодательством дополнительной материальной помощи увольняемым работникам за счет средств работодателя;

создания условий для профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, в том числе женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

разработки и реализации мероприятий, предусматривающих сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы;

соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов.

В соответствии со статьей 53 Федерального закона 565-ФЗ в целях реализации государственной политики в сфере занятости населения работодатель информирует государственную службу занятости:

1) о принятии (об изменении, отмене) решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) о принятии (об изменении, отмене) решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров;

3) о введении (об изменении, отмене) режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, о простое;

4) о временном переводе (об изменении, отмене решения о временном переводе) работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством;

5) о процедуре, примененной в отношении работодателя в деле о несостоятельности (банкротстве);

6) о свободных рабочих местах и вакантных должностях, в том числе о потребности в их замещении;

7) о выполнении квоты для приема на работу инвалидов;

8) об иных действиях и событиях, влияющих на положение на рынке труда в Российской Федерации, в случаях, порядке и сроки, которые установлены Правительством Российской Федерации.

О принятии решения о ликвидации организации, о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан проинформировать государственную службу занятости, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель обязан проинформировать о таком решении государственную службу занятости не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Об изменении, отмене указанных решений работодатель обязан проинформировать государственную службу занятости в течение трех рабочих дней после принятия соответствующего решения.

О введении (об изменении, отмене) режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, о простое, о временном переводе (об изменении, отмене решения о временном переводе) работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, о

применении в отношении работодателя процедур несостоятельности (банкротства) данный работодатель обязан проинформировать государственную службу занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

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

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения, в том числе подбором кандидатур для предстоящего высвобождения, с обязательным включением в состав комиссии представителей Профсоюзного комитета;

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

- выплатить увольняемому работнику при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения (статья 178 ТК РФ).

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) работникам, которые на день увольнения работали по совместительству и продолжили выполнение соответствующей работы после увольнения с основной работы, предоставляются гарантии, предусмотренные частями 1-3 ст. 178 ТК РФ, в порядке установленном статьей 178 ТК РФ;

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

компетенции.

7.2.4. Не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщить об этом Профсоюзному комитету (с приложением копии документов, обосновывающих проведение соответствующих мероприятий) и в Удмуртскую республиканскую организацию Профсоюза работников здравоохранения РФ.

В течение срока указанных мероприятий осуществлять за счет средств организации меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников.

7.2.5. Проводить:

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации медицинских работников и фармацевтических работников за счет средств работодателя в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

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

прохождение аттестации медицинских работников для получения квалификационной категории в порядке и в сроки, определяемые уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

7.2.6. Создавать необходимые условия работникам, проходящим подготовку для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

7.2.7. При направлении работника на прохождение независимой оценки квалификации предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

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

Не допускать снижения сумм командировочных расходов, в том числе расходов по найму жилого помещения по сравнению с установленными

нормативными правовыми актами.

7.2.9. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) содействовать в оформлении досрочного выхода на пенсию лиц предпенсионного возраста в соответствии с законодательством о пенсионном обеспечении;

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

в) с учетом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест, а также рассматривать возможность перевода работников на дистанционную работу в качестве альтернативы сокращению (статья 74 ТК РФ);

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

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

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

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

7.3.4. Осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

8. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

8.1. В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:

8.1.1. Обеспечивать предоставление работникам организации в полном объеме гарантий и компенсаций, установленных законодательством

Российской Федерации, Законами Удмуртской Республики, действующим Отраслевым и Региональным соглашениями.

8.1.2. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах 100 рублей в сутки.

Возмещение расходов производится на основании электронных или бумажных документов, подтверждающих факт затрат.

8.1.3.Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи173 - 177).

8.1.4. Установить за счет средств от приносящей доход деятельности следующие социально-бытовые льготы увольняемым работникам (указать по каким основаниям, например, при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по возрасту или выслуге лет, а также по состоянию здоровья):

а) сохранение условий медицинского обслуживания в организации;

б) оказание материальной помощи в размере, установленном п. 8.2.10 настоящего КД;

в) установление доплаты к стипендии на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости;

г) в иных случаях.

8.1.5. Оказывать материальную поддержку и предоставлять дополнительные льготы многодетным семьям, одиноким матерям, а также семьям работников, являющихся участниками специальной военной операции (СВО).

8.1.6. Совместно решать вопросы по формированию и распределению средств на социальные нужды работников (например, через Комиссию по социальному страхованию и социальным льготам).

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (статья 2 ТК РФ).

8.2.2. Своевременно и в установленном законодательством порядке перечислять страховые взносы.

8.2.3.Формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования (ранее-Пенсионного фонда Российской Федерации).

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

8.2.4. Предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального

страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (статья 66.1 ТК РФ).

8.2.5. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот в течение сроков, установленных законодательством об архивном деле, а также оказывать содействие работникам в получении архивных справок.

8.2.6. Производить компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве и при профзаболевании, в размерах, не ухудшающих их положение по сравнению с гарантиями, установленными Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ.

8.2.7. Внедрять в повседневную жизнь работающих производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки, а также обеспечивать возможность прохождения работниками профилактических психологических консультаций для профилактики профессионального выгорания.

8.2.8. Гарантировать работникам освобождение от работы на день прохождения диспансеризации или профилактического медицинского осмотра с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ), а также предоставлять донорам дополнительные дни отдыха с сохранением среднего заработка (статья 186 ТК РФ).

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

8.3.4. Оказывать содействие в организации отдыха детей в летний период, анализировать итоги детской оздоровительной кампании и информировать работников Организации.

8.3.5. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой компенсации на оплату жилого помещения и коммунальных услуг медицинским работникам, работающим и проживающим в сельской

местности.

8.3.6. Содействовать в приобретении льготных путевок на санаторно-курортное лечение на условиях, предусмотренных решениями Профсоюзных органов.

8.3.7. Предоставлять членам Профсоюза дополнительные, по сравнению с другими работниками, права и льготы:

- бесплатную юридическую помощь по социально – трудовым вопросам, в том числе: при приеме на работу, при переводе, при учете рабочего времени и отдыха и др., предоставлении гарантий и компенсаций;
- содействие в повышении квалификации работника;
- участие в рассмотрении индивидуального трудового спора работника- члена профсоюза с работодателем или его представителями;
- содействие профсоюза и его специалистов при возникновении вопросов об оплате труда, о размере заработной платы, нормировании труда и др.;
- защиту в случае необоснованных предложений работодателя (его представителя) об увольнении с работы, при вынесении дисциплинарного взыскания, других несправедливых действий со стороны работодателя (в том числе в судебных инстанциях);
- подготовку исковых заявлений, жалоб, претензий и других документов, необходимых для защиты и восстановления нарушенных прав, в том числе пенсионных;
- оперативную защиту интересов по другим вопросам, в том числе по улучшению условий труда на конкретном рабочем месте;
- защиту при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, возмещение вреда, причиненного их здоровью на производстве (на работе);
- обращение в Профсоюзный комитет, к председателю первичной профсоюзной организации, в любой вышестоящий профсоюзный орган по любым вопросам, возможность свободно высказывать и отстаивать на профсоюзном собрании (конференции) свое мнение по вопросам трудовых, социальных и связанных с ними отношений;
- рассмотрение и решение вопросов об улучшении жилищно–бытовых условий (совместно с Работодателем);
- возможность получения льготных путевок в санатории, приобретенных частично за счет средств Профсоюза, либо частичное возмещение стоимости путевки (при наличии финансовой возможности);
- оказание помощи молодежи в соблюдении законодательно установленных для нее льгот и дополнительных гарантий.

9. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ

9.1. В целях сохранения и развития потенциала организации, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников

в рабочем процессе, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь Стороны договорились:

9.1.1. В целях сохранения и развития кадрового потенциала организации, повышения престижа профессии, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищённости молодых работников и молодых специалистов, вовлечения их в активную профсоюзную жизнь Стороны договорились руководствоваться в соответствии со статьей 2 федерального закона № 489-ФЗ следующими определениями:

- Молодой специалист — гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения;
- Молодой работник — гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, имеющий трудовой стаж не более трёх лет и не относящийся к категории «молодой специалист».

Основанием для отнесения к соответствующей категории являются документы об образовании, сведения о трудовой деятельности (трудовая книжка/СТД-Р), трудовой договор и приказ о приёме на работу (при наличии).

9.1.2.

- проведение разъяснительной работы с обучающимися в учреждениях профессионального образования и молодыми работниками в целях закрепления кадров в организации;
- обеспечение правовой и социальной защиты молодых специалистов и молодых работников;
- развитие творческой и профессиональной активности, поддержка добровольчества и волонтёрства среди молодых специалистов;
- организация физкультурно оздоровительной и спортивной работы;
- развитие института наставничества и преемственности профессионального опыта;
- поддержка молодых специалистов, прибывших для работы в сельскую местность, в рамках программ «Земский доктор», «Земский фельдшер» и иных отраслевых мер поддержки;
- содействие в прохождении первичной и периодической аккредитации специалистов и формировании портфолио в системе непрерывного медицинского образования (НМО).

9.1.3. Принимать совместное участие в разработке и обсуждении проектов нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и

социально-экономические отношения работающих в организации молодых работников.

9.1.4. Разрабатывать меры поддержки молодых квалифицированных специалистов с целью их закрепления, в том числе на селе, решения их социально-бытовых условий.

9.1.5. Проводить политику социальной защиты молодежи посредством контроля за соблюдением их социально-трудовых прав и интересов.

9.1.6. Сохранять за молодыми работниками, призванными на военную службу по мобилизации, вступившими в добровольческие формирования или заключившими контракт о прохождении военной службы в период специальной военной операции (СВО), место работы и должность на весь период прохождения службы, а также оказывать социальную поддержку членам их семей в соответствии с законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Проводить работу по формированию и обучению резерва кадров из числа молодых работников и молодых специалистов на руководящие должности. План формирования резерва утверждается ежегодно с учётом мнения представительного органа работников.

9.2.2. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (например, не увольнять, не переводить на другое место работы без его согласия).

9.2.3. Организовывать систему наставничества в соответствии со статьей 351.8 ТК РФ и локальным Положением о наставничестве:

- закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год их работы в организации, за работниками, проходящими профессиональную адаптацию по целевому направлению, и за работниками, осваивающими новые профессиональные навыки;
- назначать наставниками работников, имеющих стаж работы по соответствующей специальности не менее трех лет и (или) соответствующую квалификационную категорию;
- установить наставникам доплату за выполнение функций наставника в размере 750,00 рублей для среднего медицинского персонала и 1 000,00 рублей для врачебного медицинского персонала в месяц на период осуществления наставничества, но не менее чем на 24 месяца; выплата производится независимо от результатов адаптации подопечного;
- организовывать методическую поддержку наставников, проводить обучающие семинары для них.

9.2.4. Содействовать созданию Молодежного совета при ППО и его деятельности, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности организации.

9.2.5. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников, в том числе в рамках отраслевых и региональных мероприятий.

9.2.6. Освобождать от основной работы членов Молодежного совета ППО для подготовки и участия в мероприятиях, краткосрочной учебе с сохранением средней заработной платы на весь период участия в указанных мероприятиях.

9.2.7. Предоставлять молодым работникам гарантии и компенсации для обучения в образовательных учреждениях в соответствии с законодательством РФ (статьи 173–177 ТК РФ), а также содействовать в прохождении ими первичной и периодической аккредитации специалистов.

9.2.8. Поддерживать развитие добровольчества и волонтерства среди молодых специалистов.

9.3. Профсоюзный комитет обязуется:

9.3.1. Вовлекать молодых работников в ряды профсоюза, содействовать созданию условий для реализации их профессиональных потребностей.

9.3.2. Создать Молодежный совет при ППО организации, оказывать помощь в его деятельности.

9.3.3. Направлять на работу с молодыми членами Профсоюза до 5 % расходной части Сметы профбюджета.

9.3.4. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социально-экономических и трудовых прав работающей молодежи.

9.3.5. Осуществлять контроль за предоставлением льгот и дополнительных гарантий молодежи при обучении в высших и средних учебных заведениях в соответствии со ст.173-177 ТК РФ.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Стороны коллективного договора договорились о нижеследующем:

10.1.1. В сфере создания условий для осуществления деятельности Профсоюзного комитета работодатель соблюдает права и гарантии первичной профсоюзной организации, действующей на основании Устава профсоюза работников здравоохранения РФ, в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, ТК РФ, Законом «О профсоюзах», законодательством Российской Федерации и не препятствует их функционированию.

10.1.2. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах партнёрства, уважения взаимных интересов и в интересах медицинской организации и ее работников.

10.1.3. Работодатель и первичная профсоюзная организация предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для выполнения коллективного договора, проводят взаимные консультации по социально-экономическим вопросам.

10.1.4. Первичная профсоюзная организация является единственным

полномочным представителем интересов работников при разработке и заключению коллективного договора и соглашений, а также при осуществлении защиты трудовых, социально-экономических, профессиональных и иных прав и законных интересов.

10.1.5. Работодатель содействует укреплению профсоюзного членства.

10.1.6. В случае увольнения работников, достигших пенсионного возраста (в том числе, в случае досрочного назначения страховой пенсии по старости), по инициативе работника (в целях перерасчета страховой части пенсии) Профсоюзный комитет на основании личного заявления работника принимает решение о сохранении за работником профсоюзного членства, а работодатель на основании данного решения возобновляет удержание членских взносов после приема работника на работу.

10.1.7. Работодатель и Профсоюзный комитет признают недопустимыми любые действия, прямо или косвенно ограничивающие права работников на свободу объединений, вступление в профсоюз, а также ущемляющие права профсоюзных представителей в связи с их профсоюзной деятельностью.

10.1.8. Стороны признают важность взаимодействия с Удмуртской республиканской организацией профсоюза работников здравоохранения РФ (УРО ПРЗ РФ) как с вышестоящим профсоюзным органом, координирующим деятельность первичных профсоюзных организаций и представляющим интересы работников здравоохранения на региональном уровне.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Признать Профсоюзный комитет единственным полномочным представителем и защитником прав и интересов работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых, экономических интересов работников, являющихся членами Профсоюза;
- содействия занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в него, продлении и контроле за его выполнением;
- соблюдения работодателем трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участия в урегулировании коллективных и индивидуальных трудовых споров;
- другим вопросам.

10.2.2. Предоставлять возможность Профсоюзному комитету и обеспечивать его участие в работе коллегиальных органов управления медицинской организации при обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и интересы работников.

10.2.3. Предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности:

- служебные помещения для работы Профсоюзного комитета, хранения документации, проведения профсоюзных собраний (конференций);

- транспорт (по необходимости);

- оргтехнику;

- услуги телефонной и интернет-связи;

- возможность размещения информации в доступных для всех работников местах, в том числе на официальном сайте медицинской организации и в корпоративных информационных системах;

- арендуемые им здания, сооружения, помещения, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей (статья 377 ТК РФ, пункт 1 статьи 28 Закона «О профсоюзах»).

10.2.4. Предоставлять Профсоюзному комитету по его запросу, в том числе в электронном виде, необходимую информацию по экономическим и социально-трудовым вопросам (статья 53 ТК РФ, статья 17 Закона «О профсоюзах»).

10.2.5. Признать право профсоюзного комитета на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (статья 370 ТК РФ, статья19 Закона «О профсоюзах»).

10.2.6. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников к работодателю, в работе комиссии по трудовым спорам.

10.2.7. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьями 8, 371-373 ТК РФ в случаях, предусмотренных законодательством РФ, настоящим КД.

10.2.8. Не допускать увольнения, перевода на другую работу, применения дисциплинарных взысканий к членам выборных профсоюзных органов, профсоюзным активистам без предварительного согласия Профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных статьей 374 ТК РФ.

10.2.9. Обеспечивать предоставление гарантий права на труд работникам, входящим в состав выборных органов ППО и Профсоюза в соответствии со статьями 374, 376 ТК РФ, в том числе сохранение за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время исполнения профсоюзных обязанностей.

10.2.10. Выделять средства (из иной приносящей доход деятельности), предусмотренные в коллективном договоре:

- на предоставление председателю и заместителю председателя первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 календарных дня;

- на компенсацию расходов профсоюзных представителей, связанных с исполнением ими профсоюзных обязанностей (проезд, связь, канцелярские расходы и др.) в порядке, установленном локальным нормативным актом.

10.2.11. Ежемесячно и бесплатно, по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, удерживают и перечисляют на счет первичной профсоюзной организации и на счет УРО ПРЗ РФ членские профсоюзные взносы в размере 1% от начисленной заработной платы одновременно с ее выплатой. Членские взносы в Профсоюз перечисляются работодателем одновременно с перечислением денежных средств на заработную плату работникам. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

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

10.2.12. На основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, на период действия КД, одновременно с выплатой заработной платы производить удержание и бесплатное (безналичное) перечисление через бухгалтерию на счета Профсоюза денежные средства в размере 1% от начисленной заработной платы одновременно с ее выплатой.

10.2.13. Не препятствовать представителям Профсоюза посещать структурные подразделения организации, где работают члены Профсоюза, с целью проверки соблюдения трудового законодательства, нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также предоставлять им возможность знакомиться с документами, касающимися социально-трудовых прав работников.

10.2.14. Обеспечивать невмешательство в финансовую деятельность профсоюзной организации и сохранность профсоюзных документов и имущества.

10.2.15. Освобождать от основной работы руководителя, заместителя, членов выборных органов первичной профсоюзной организации, членов Профсоюза, не освобожденных от основной работы, избранных делегатами для участия в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюза, на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением места работы и средней заработной платы на все время участия в указанных мероприятиях.

10.2.16. Освобождать от основной работы внештатных правовых инспекторов труда УРО ПРЗ РФ, внештатных технических инспекторов труда УРО ПРЗ РФ, членов выборных органов первичной профсоюзной организации для участия в семинарах, совещаниях, краткосрочной профсоюзной учебе, на время исполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, предусмотренных Положениями о внештатных инспекциях труда УРО ПРЗ РФ, с сохранением места работы и средней заработной платы на все время участия в указанных мероприятиях.

10.2.17. Освобождать от основной работы выборный профсоюзный актив первичной профсоюзной организации для выполнения общественных обязанностей, связанных с защитой профессиональных и социальных интересов работников, для подготовки и участия в иных профсоюзных мероприятиях с сохранением места работы и средней заработной платы

10.2.18. Рассматривать представления ППО, профсоюзных инспекторов труда о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в течение 5 рабочих дней, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам.

10.2.19. Рассматривать в течение месяца все требования, предложения, высказанные на профсоюзных собраниях (конференциях) и принимать соответствующие меры, информируя Профсоюзный комитет о результатах рассмотрения в письменной форме.

10.2.20. Совместно с Профсоюзным комитетом представлять кандидатуры к вручению государственных наград и присвоению Почетных званий УР и РФ.

10.2.21. Обеспечивать сохранение за профсоюзными представителями всех гарантий, предусмотренных настоящим разделом, в случае реорганизации, изменения организационно-правовой формы или структуры медицинской организации.

10.2.22. Содействовать проведению профсоюзных мероприятий (собраний, конференций, культурно-массовых и спортивных мероприятий) путем предоставления помещений, транспорта, технического обеспечения и иной необходимой поддержки.

10.2.23. Обеспечивать возможность электронного взаимодействия с Профсоюзным комитетом, включая обмен документами в электронном виде, использование электронной подписи в случаях, предусмотренных законодательством и локальными нормативными актами.

10.3. Профсоюзный комитет обязуется:

10.3.1. Продолжать работу по укреплению ППО, вовлечению работников в члены Профсоюза.

10.3.2. Участвовать в разработке предложений к проектам ЛНА, затрагивающих социально-трудовые права работников.

10.3.3. Осуществлять представительство и защиту профессиональных, социально-трудовых и экономических прав и интересов членов Профсоюза.

Интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, представлять при условии отчисления ими по письменному заявлению денежных средств на счет ППО на период действия КД.

10.3.4. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Договором.

10.3.5. Осуществлять обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, охраны труда и другим вопросам, в том числе по вопросам цифровизации трудовых отношений и защиты персональных данных работников.

10.3.6. Принимать участие в проведении специальной оценки условий труда в медицинской организации.

10.3.7. Учитывать профсоюзный стаж при рассмотрении письменных и устных обращений членов Профсоюза, связанных с денежными требованиями (перерасчет и выплата заработной платы, пособий, пенсий, компенсаций и льгот, оказания материальной помощи и т.д.). Денежные требования работников за период, когда заявитель не являлся членом Профсоюза, не рассматривать. Денежные требования, возникшие в период членства в профсоюзе и требующие прямых материальных выплат из средств профбюджета всех уровней, рассматривать по истечении 6 месяцев с момента вступления в Профсоюз.

10.3.8. Содействовать улучшению условий труда, оздоровлению работников организации, их детей.

10.3.9. Обеспечивать конструктивное взаимодействие с Удмуртской республиканской организацией профсоюза работников здравоохранения РФ (УРО ПРЗ РФ), своевременно информируя её о текущей социально-трудовой ситуации в организации. Участвовать в региональных профсоюзных мероприятиях и кампаниях, а также в проводимых УРО ПРЗ РФ мониторингах. Оперативно предоставлять запрашиваемые сведения и отчётные материалы в установленные сроки.

10.3.10. Информировать работников о деятельности Профсоюзного комитета, принимаемых решениях, ходе выполнения коллективного договора через доступные каналы коммуникации (собрания, информационные стенды, сайт организации, электронную почту и др.).

10.3.11. Оказывать содействие работникам, призванным на военную службу по мобилизации или вступившим в добровольческие формирования для участия в специальной военной операции (СВО), и членам их семей в реализации их социальных и трудовых прав.

10.3.12. Участвовать в коллективных переговорах по разработке и заключению коллективного договора, внесению в него изменений и дополнений, контролю за его выполнением в соответствии со статьями 36–44 ТК РФ.

11.ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

11.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, а также условий настоящего Коллективного договора привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (статьи 90, 362, 419 ТК РФ,

статьи 5.27, 5.27.1. КоАП РФ). Профсоюзный комитет вправе инициировать вопрос о привлечении виновных должностных лиц к дисциплинарной ответственности.

11.2. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению, дополнению коллективного договора, либо нарушающие установленные законом сроки проведения переговоров, виновные в необеспечении работы комиссии по заключению коллективного договора в определенные сторонами сроки или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, в установленные законом сроки подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (статья 54 ТК РФ, статьи 5.28, 5.29,5.30 КоАП РФ).

11.3. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (статья 55 ТК РФ, статья 5.31 КоАП РФ). Кроме того, факты такого нарушения подлежат обязательному рассмотрению на совместном заседании Работодателя и Профсоюзного комитета с принятием мотивированного решения о мерах по устранению нарушений.

11.4. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с ТК РФ, федеральными законами (статья 378 ТК РФ).

Органы общероссийских профсоюзов, объединений (ассоциаций) профсоюзов, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором.

По требованию указанных профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор (контракт) с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору. (статья 378 ТК РФ, статья 30, Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

Работодатель обязуется не допускать какого-либо прямого или косвенного ограничения прав работников в зависимости от их принадлежности или непринадлежности к Профсоюзу, в том числе при распределении стимулирующих выплат, составлении графиков отпусков и рассмотрении вопросов о продвижении по службе.

11.5. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны

принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств. При этом «уважительными причинами» признаются только обстоятельства непреодолимой силы (форс-мажор), а также существенное сокращение бюджетного финансирования, не зависящее от действий Работодателя. Факт наличия уважительной причины должен быть подтвержден документально и согласован с Профсоюзным комитетом в письменной форме.

11.6. Стороны создают Совместную комиссию по контролю за выполнением настоящего Коллективного договора в составе равного числа представителей Работодателя и Профсоюзного комитета. Комиссия проводит проверку выполнения условий Договора не реже одного раза в год (или один раз в полугодие) и информирует трудовой коллектив о результатах.

11.7. Работодатель и его должностные лица несут ответственность за разглашение или неправомерное использование персональных данных работников, в том числе сведений о членстве в Профсоюзе, в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» и статьями 90, 137 УК РФ.

11.8. Работодатель обязуется в течение 10 рабочих дней с момента получения требования Профсоюзного комитета письменно сообщать о результатах рассмотрения представлений об устранении нарушений трудового законодательства и о принятых мерах дисциплинарного воздействия к виновным должностным лицам.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Коллективный договор с Приложениями заключен на конференции (собрании) работников организации Бюджетное учреждение здравоохранения Удмуртской Республики «Сарапульская городская детская больница министерства здравоохранения Удмуртской Республики» протокол № 17 от 28.10.2029 года.

12.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до 29.10.2029 года, если ранее Сторонами не будет принято решение о его продлении или замене новым Коллективным договором (статья 43 ТК РФ).

12.3. За 3 месяца до истечения срока действия настоящего Коллективного договора Стороны обязаны начать переговоры о заключении нового КД или о продлении действия настоящего КД (статья 43 ТК РФ).

12.4. Настоящий коллективный договор подписан в 4-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу: один экземпляр для Работодателя, один для Профсоюзного комитета, один для уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.

12.5. Коллективный договор в течение 7 календарных дней со дня подписания направляется Работодателем, представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (в Министерство социальной политики и труда Удмуртской Республики).

Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.6. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор вносятся по соглашению Сторон в порядке, установленном для его заключения (статья 44 ТК РФ), либо в соответствии с законодательством Российской Федерации и Удмуртской Республики, если такие изменения являются обязательными для применения.

2.7. 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 (статья 68 ТК РФ). Ознакомление производится путем проставления подписи работника в листе ознакомления или в журнале ознакомления с указанием даты ознакомления.

12.9. Вновь принятый Коллективный договор доводится до сведения работников под роспись в течение 3 рабочих дней со дня его подписания после прохождения уведомительной регистрации. Работники, принятые на работу после подписания Коллективного договора, знакомятся с ним при приеме на работу.

12.10. Коллективный договор для обозрения работниками размещен:

- на информационном стенде в помещении Профсоюзного комитета по адресу: УР, г. Сарапул, ул. Лесная, д. 8;
- на информационных стендах в структурных подразделениях организации;
- на официальном сайте организации в сети Интернет по адресу: http://sgdb.ru (раздел «Сведения о больнице», далее «Учредительные документы»);
- в корпоративной информационной системе (при наличии) по адресу: Work, далее Коллективный договор 2027-2029;
- электронном виде на портале государственных услуг (при наличии технической возможности).

12.11. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется Сторонами самостоятельно, а также через Совместную комиссию по контролю за выполнением Коллективного договора, создаваемую в соответствии с разделом 11 настоящего Договора.

12.12. Споры, возникающие при реализации настоящего коллективного договора, разрешаются Сторонами путем прямых переговоров, а при недостижении согласия – в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации (статьи 398–414 ТК РФ).

12.13. В случае реорганизации, изменения организационно-правовой формы, изменения типа или наименования медицинской организации, а также при смене собственника, настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (статья 43 ТК РФ).

12.14. При ликвидации организации настоящий Коллективный договор прекращает свое действие с момента начала процедуры ликвидации (статья 45 ТК РФ).

12.15. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу.

12.16. Во всем, что не урегулировано настоящим коллективным договором, Стороны руководствуются трудовым законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Удмуртской Республики, отраслевыми и региональными соглашениями.

ПОДПИСИ СТОРОН:
От Работодателя:

И.о .главного врача / Шевчук Лариса Алексеевна/
(должность) (Ф.И.О.)
М.П.

От Профсоюзного комитета:

_____ / Шилько Лариса Александровна/
(должность) (Ф.И.О.)

Приложение № 1
к коллективному договору

Мнение выборного органа ППО учтено
Протокол № 17 от 28.10.2026

Утверждено:
И.о. главного врача
БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР»
Подпись Л.А. Шевчук
«28» 10 2026 года.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
бюджетного учреждения здравоохранения Удмуртской Республики
«Сарапульская городская детская больницы Министерства здравоохранения Удмуртской Республики»

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) действуют наряду с Трудовым кодексом РФ, иными актами трудового законодательства, локальными нормативными актами.

1.2. Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в бюджетном учреждении здравоохранения Удмуртской Республики «Сарапульская городская детская больница Министерства здравоохранения Удмуртской Республики» (далее - БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР»), порядок приема и увольнения Работников, основные обязанности Работников и Работодателя, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР».

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 ТК РФ.

13. Настоящие Правила вводятся в БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР» с целью укрепления дисциплины труда, установления трудового распорядка, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда Работников БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР».

Дисциплина труда - обязательное для всех Работников соблюдение Правил, а также
сознательное, ответственное, инициативное отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование

рабочего времени. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий **для** нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1.4. Настоящие Правила устанавливают взаимные права и обязанности Работодателя и Работника, а также ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.5. Трудовые обязанности и права Работника конкретизируются в трудовых договорах, должностных инструкциях.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Работодатель, руководствуясь принципом подбора кадров по деловым качествам, вправе выбрать из числа кандидатов, претендующих на вакантную должность, наиболее подходящего по квалификации и опыту работы специалиста, используя профессиональные методы подбора.

2.2. Кандидат на вакантную должность в БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР» проходит оценочное собеседование в отделе кадров и у главного врача БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР».

2.3 Правом приема и увольнения Работников обладает главный врач, действующий на основании Устава БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР».

2.4. Прием на работу в БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР» производится на основании заключенного трудового договора.

2.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, согласно статье 65 Трудового Кодекса Российской Федерации, предъявляет Работодателю:

-заявление;

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

-трудовую книжку (выписку из электронной трудовой книжки), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства (трудовая книжка приобретается Работником самостоятельно);

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

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

-страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

- медицинская книжка;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факте уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования;

-другие документы согласно требованиям действующего законодательства РФ.

2.6. Прием на работу осуществляется на основании трудового договора, заключенного в письменной форме, и оформляется приказом главного врача, который объявляется Работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора. Первый экземпляр трудового договора выдается на руки Работнику, второй экземпляр хранится в отделе кадров.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется Работодателем.

2.7. При поступлении Работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан:

-ознакомить Работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить Работнику права и обязанности в соответствии с положением, в котором будет осуществлять свою деятельность Работник, должностной инструкцией и иными внутренними документами;

-ознакомить с Правилами и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника;

-проинструктировать по правилам техники безопасности на рабочем месте, противопожарной безопасности и охране труда;

-предупредить об обязанности по сохранению сведений, составляющих служебную и иную тайну БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР» и об ответственности за их разглашение или передачу другим лицам.

2.8. В целях проверки соответствия Работника поручаемой работе при заключении трудового договора устанавливается испытательный срок до трех месяцев (кроме случаев, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации).

2.9. Результаты испытания и отношения сторон по истечении срока испытания регулируются положениями ст. 71 ТК РФ и условиями трудового договора.

2.10. С лицами, занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно
связанные с обслуживанием или использованием вверенных им денежных ценностей или иного имущества, заключается договор материальной ответственности.

2.11. Возможность работы по совместительству вне БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР» согласовывается при оформлении трудовых отношений.

2.12. Прекращение трудового договора может иметь место только на основании, предусмотренным трудовым законодательством, а именно:

1) соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);

2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе Работника (ст.80 ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 71, ст. 81 ТК РФ);

5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или перевод на выборную работу (должность);

6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Организации, изменением подведомственности (подчиненности) Организации либо ее реорганизацией (ст.75 ТК РФ);

7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст.73 ТК РФ);

8) отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствия с медицинским заключением (ч.2 ст.72 ТК РФ);

9) отказ Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность (ч. 1 ст.72.1 ТКРФ):

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст.83 ТК РФ);

11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 ТКРФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

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

2.14. Днем увольнения Работника является последний день его работы в БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР», а в случае предоставления Работнику неиспользованного отпуска с последующим увольнением днем увольнения считается последний день отпуска.

2.15. Прекращение трудового договора оформляется приказом главного врача БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР».

2.16. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. В случае если в день увольнения Работника выдать трудовую книжку невозможно, то ему направляется уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление трудовой книжки по почте. Со дня направления уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

2.17. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 дня до его увольнения.

2.18. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

2.19. При увольнении Работник возвращает переданные ему Работодателем документы и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении Работником трудовых функций.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работник имеет право на:

3.1.1. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.2. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами безопасности труда;

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

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

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

3.1.6. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

3.1.7. На охрану труда;

3.1.8. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в соответствии с действующим законодательством;

3.1.9. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном действующим законодательством и внутренними документами БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР»;

3.1.10. Работник также имеет другие права, предусмотренные ТК РФ.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. Добросовестно и в строгом соответствии с нормами действующего законодательства и внутренними документами БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР» исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, положением, руководствуясь интересами БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР»;

3.2.2. Качественно и в срок выполнять служебные задания и поручения, работать над повышением своего профессионального Уровня;

3.2.3. В общении коллегами, а также с посетителями БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР» демонстрировать достойную культуру поведения, придерживаться уважительного тона и соблюдать взаимную вежливость; не допускать со своей стороны действий и высказываний. способных нанести урон чести. достоинству и деловой репутации другого лица;

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

3.2.5. Эффективно использовать персональный компьютер, оргтехнику и другое оборудование, рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы;

3.2.6. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, правила противопожарной безопасности;

3.2.7. Не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации как в России, так и за рубежом сведений, полученных в силу служебного положения, определенных руководством БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР» и законодательством Российской Федерации служебной тайны, распространение которых может нанести вред БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР», ее Работникам и пациентам;

3.2.8. Соблюдать настоящие Правила;

3.2.9. Соблюдать трудовую дисциплину, т.е. подчиняться в процессе трудовой деятельности правилам поведения, установленным в БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР» в соответствии с трудовым законодательством, соблюдать установленный режим рабочего времени;

3.2.10. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное выполнение трудовой функции, незамедлительно сообщать Работодателю или непосредственному начальнику о ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР»;

3.2.11. Возмещать причиненный по его вине имущественный вред БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР» в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством;

3.2.12. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

3.2.13. В случае временной нетрудоспособности в первый день своего отсутствия на работе информировать непосредственного начальника или лицо, его замещающее, о своей болезни и открытии листа временной нетрудоспособности. После своего выздоровления при явке на работу представить подлинный лист временной нетрудоспособности, подтверждающий причину отсутствия в установленном порядке.

Обязанности главного врача:

- безопасность при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, приборов, безопасную организацию работ в структурных подразделениях, а также эффективную эксплуатацию средств коллективной и индивидуальной защиты;

- соответствующие требованиям законодательства об охране труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников, установленный законодательством;

- выдачу работающим бесплатной специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты, санитарной одежды, смывающих и обеззараживающих средств;

- эффективный контроль за уровнем воздействия вредных и опасных производственных факторов на здоровье работников;

- организацию проведения расследования несчастных случаев на производстве;

- возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;

- обучение, инструктаж работников и проверку знаний работниками норм, правил и инструкций по охране труда;

- информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам компенсациях и льготах;

- беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля и общественного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда в учреждении и соблюдения законодательства о труде, а также для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- своевременную уплату штрафа, наложенного органами государственного надзора и контроля за нарушение законодательства об охране труда и нормативных актов по безопасности и гигиене труда;

- необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе надлежащие меры по оказанию первой помощи пострадавшим;

- предоставление органам надзора и контроля необходимой информации о состоянии условий и охраны труда в учреждении, выполнении их предписаний, а также о всех подлежащих регистрации несчастных случаях и повреждениях здоровья работников на производстве.

Обязанности заместителя главного врача:

- руководство работой по обеспечению охраны труда руководителями структурных подразделений;

- организация внедрения в структурных подразделениях БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР» нормативных правовых актов по охране труда и контроля выполнения изложенных в них требований;

- осуществление мероприятий по внедрению безопасной техники и технологии;

- выполнение в установленные сроки предписаний органов государственного надзора и контроля;

- организация технического надзора за исправным состоянием и безопасной эксплуатацией зданий, помещений, отдельных сооружений, устройств, машин и другого оборудования в соответствии с требованиями действующих правил и норм техники безопасности и производственной санитарии, государственных стандартов безопасности труда;

- организация и проведение в установленные сроки обучения и проверки знаний по охране труда и безопасности труда руководителей структурных подразделений, специалистов, инженерно-технических работников и работников рабочих профессий, инструктирование работников БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР» по охране труда; своевременное

расследование несчастных случаев на производстве и случаев профессиональной заболеваемости в соответствии с действующими положениями, разработка и выполнение мероприятий по их предупреждению;

- утверждение планировок на размещение оборудования и организацию рабочих мест в структурных подразделениях, в соответствии с требованиями строительных норм и правил, охраны труда и производственной санитарии, государственных стандартов;

- организация разработки, пересмотра и утверждения инструкций по охране труда по профессиям и по видам выполняемых работ;

- принятие необходимых мер для сохранения жизни и здоровья работников при возможности возникновения аварийных ситуаций, в т.ч. по оказанию первой помощи пострадавшим.

Обязанности начальника отдела кадров:

- соблюдение трудового законодательства в части приема на работу, режима труда и отдыха работающих; организация контроля соблюдения установленного режима работы структурных подразделений;

- организация прохождения предварительного при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работниками в случаях, предусмотренных действующим законодательством;

- организация совместно со службой охраны труда обучения и проверки знаний по охране труда и безопасности труда руководителей, специалистов, инженерно-технических работников и рабочих;

- информирование работников, вновь принимаемых на работу, а также в процессе их производственной деятельности о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, льготах и компенсациях за условия труда;

Обязанности инженера:

- обеспечение исправного состояния, устройства и эксплуатации в соответствии с требованиями правил и норм техники безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, а также своевременное освидетельствование, проведение профилактических осмотров сосудов, работающих под давлением, газового хозяйства, отопительных систем, установок вентиляции и кондиционирования воздуха, энергетических, электротехнических устройств, а также другого оборудования, находящегося в ведении ответственного за электрохозяйство;

- обеспечение учета инструкций по эксплуатации на поставляемое оборудование, а также разработку инструкций по уходу, надзору, эксплуатации и ремонту оборудования, находящегося в ведении ответственного за электрохозяйство;

- обеспечение безопасности работ, выполняемых электромонтёрами;

- контроль соблюдения электромонтёрами требований правил, норм, инструкций по охране труда;

- обеспечение установки и размещения энергетического оборудования в соответствии с утвержденными планировками;

- обеспечение рационального освещения территории, производственных и вспомогательных помещений, рабочих мест;

- организация систематического проведения замеров сопротивления изоляции, заземления;

- организация внедрения более совершенных блокировочных, отключающих, защитных устройств, обеспечивающих безопасность монтажа, ремонта и обслуживания энергетического оборудования;

- организация учета, хранения и утилизации газоразрядных ламп с ртутным наполнением;

- обеспечение проверки и испытания защитных средств, применяемых в электроустановках;

- разработка инструкций по охране труда для лиц, занятых регулировкой, наладкой, ремонтом, испытанием и эксплуатацией электротехнического и радиотехнического оборудования, электрифицированного инструмента;

- обеспечение своевременного обучения и проверки знаний персонала, обслуживающего объекты, подконтрольные органам энергонадзора.

Обязанности руководителей структурных подразделений (руководители подразделений, главная медицинская сестра, старшая медицинская сестра):

- обеспечение здоровых и безопасных условий труда на подконтрольных участках;

- обеспечение содержания и эксплуатации оборудования, инвентаря и приспособлений, транспортных средств, санитарно-технических установок, организации рабочих мест, производственных и бытовых помещений, проходов, проездов в соответствии с требованиями правил и норм техники безопасности и производственной санитарии;

- обеспечение выполнения подчиненным персоналом должностных обязанностей по охране труда;

- обеспечение разработки и своевременного пересмотра инструкций по охране труда, должностных инструкций;

- организация обучения работников подразделения безопасным методам и приемам работ и применения средств индивидуальной и коллективной защиты с последующей проверкой знаний;

- организация стажировки работников, поступивших на работу;

- контроль соблюдения работниками требований правил норм, инструкций по охране труда;

- обеспечение правильной эксплуатации установок вентиляции и кондиционирования воздуха;

- организация безопасной эксплуатации складских помещений;

- обеспечение безопасного хранения, транспортировки и применения легковоспламеняющихся, горючих, взрывоопасных, ядовитых и агрессивных веществ;

- обеспечение проведения в установленные сроки первичного, повторного, внепланового, целевого инструктажей по охране труда на рабочем месте со всеми работниками в соответствии с установленным порядком;

- недопущение персонала, не прошедшего обучение и инструктажи по охране труда, к выполнению обязанностей;

- направление представлений главному врачу о работниках, не прошедших повторную проверку знаний по охране труда;

- организация работ повышенной опасности в соответствии с требованиями по безопасному ведению соответствующих работ;

- контроль прохождения работниками своевременного медицинского осмотра, недопущение к выполнению работ работников, не прошедших без уважительных причин медосмотр в установленном порядке;

- организация выдачи средств индивидуальной защиты, чистящих средств, стирки одежды;

- организация выдачи лечебно-профилактического питания.

Главный бухгалтер:

- осуществляет контроль за целевым расходованием средств, выделяемых на охрану труда;

- осуществляет бухгалтерский учет расходования средств на выполнение мероприятий, предусмотренных коллективными договорами, планами мероприятий по охране труда;

- контролирует правильность предоставления компенсаций по условиям труда работникам;

- осуществляет учет затрат в связи с несчастными случаями, авариями, профессиональными заболеваниями, выплатами штрафов по решению государственных органов надзора и контроля;

- участвует в составлении плана мероприятий по охране труда;

- участвует в совещаниях по рассмотрению вопросов состояния охраны труда.

Обязанности ответственного за выпуск автотранспорта:

обязан обеспечить:

- исправное состояние и безопасную эксплуатацию транспорта;

- соблюдение режима работы водителей;

- безопасную перевозку людей на транспорте организации и обеспечить перевозку опасных грузов;

- организацию безопасного проведения работ по ремонту транспортных средств;

- контроль за соблюдением водителями правил технической эксплуатации подвижного состава автомобильного транспорта, дорожного движения;

- проведение предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров всего водительского состава и обязательных инструктажей с водителями;

- контроль за выполнением работниками требований правил, норм, инструктажей по охране труда и производственной санитарии;

- разработку инструкции по охране труда для лиц, занимающихся ремонтом и эксплуатацией транспортных средств БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР»;

- режим труда и отдыха водителей автомобилей в соответствии с ТК РФ.

Обязанности специалиста по охраны труда

Работник в области охраны труда обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

- согласовывать инструкции по охране труда работников БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР»;

- подготавливать документацию к специальной оценке труда;

- готовить и вносит предложения о разработке и внедрении более совершенных конструкций оградительной техники, предохранительных и блокировочных устройств, других средств защиты от воздействия опасных и вредных производственных факторов;

- проводить совместно с представителями подразделений и с участием уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов проверки и обследования технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов, приспособлений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников, состояния санитарно-бытовых помещений и санитарно-технических устройств, работы вентиляционных систем на соответствие требованиям охраны труда;

ПРОВОДИТЬ ПО ЗАКРЕПЛЕННЫМ СТРУКТУРНЫМ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМ учет и анализ состояния и причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

4.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работником в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством и внутренними документами БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР»;

4.1.2. Требовать от Работника надлежащего исполнения им условий трудового договора, настоящих Правил;

4.1.3. Поощрять Работника за добросовестный, эффективный труд;

4.1.4. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящими Правилами, действующим законодательством;

4.1.5. Проводить аттестацию персонала в соответствии с положением об аттестации;

4.2. Работодатель обязан:

4.2.1. Соблюдать законодательство РФ о труде;

4.2.2. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников и выплату социальных льгот, предусмотренных действующим законодательством РФ;

4.2.3 Предоставлять Работнику работу, обусловленную трудовым договором;

4.2.4. Правильно организовывать труд Работника на закрепленном за ним рабочем месте, обеспечивая необходимыми принадлежностями и оргтехникой, создавая здоровые и безопасные условия груда, соответствующие правилам по охране труда (технике безопасности, санитарным нормам, противопожарным правилам);

4.2.5. Соблюдать оговоренные в трудовом договоре условия оплаты труда, выплачивать Работникам заработную плату в установленные сроки, два раза в месяц, 10 и 25 числа каждого месяца.

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

4.2.6. Обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы индексацией заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными призовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2.7. Определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд.

4.2.8. Осуществлять организаторскую, экономическую работу, направленную на устранение потерь рабочего времени, формирование стабильного коллектива;

4.2.9. Исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством РФ о труде.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время.

5.1.1. В соответствии с действующим законодательством для Работников БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР» устанавливается 5-дневная рабочая неделя продолжительностью:

- 30 часов для врачей, среднего и младшего медицинского персонала рентгенологического кабинета (врач-рентгенолог, рентгенолаборант);
- 36 часов для структурных подразделений осуществляющих диагностику ВИЧ-инфекций: медицинские работники клинико-диагностической лаборатории (биолог, фельдшер-лаборант (лаборант), медицинский лабораторный техник, занятый работой с микроскопом), медицинские работники кабинета инфекционных заболеваний (врач-инфекционист, медицинская сестра кабинета инфекционных заболеваний), медицинские работники отделения реанимации и интенсивной терапии (заведующий отделением, врач-анестезиолог-реаниматолог, врач-педиатр, медицинская сестра-анестезиста, медицинская сестра палатная).
- 39 часов для врачей, среднего медицинского персонала стационара и поликлиник;
- 39 часов для младшего медицинского персонала:
- 40 часов для Работников прочего персонала с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Начало и окончание рабочего дня устанавливается графиком рабочего времени.

5.1.2. Для отдельных Работников БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР» режим рабочего времени и времени отдыха с учетом специфики их трудовой деятельности определяется при заключении договора или по дополнительному решению Работодателя.

НОРМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Наименование отделений, кабинетов, должностей	Начало работы час	Перерыв	Окончание работы час	Количество часов в неделю
Административно-управленческий и вспомогательный персонал				
Главный врач, заместитель главного врача по профилактике, заместитель главного врача по организационно-методической работе	08.00	60 минут 12.00-13.00	17.00	40
Главная медицинская сестра	08:00	30 минут	16.30	40

		12:00-12:30		
Главный бухгалтер	08.00	60 минут 12.00-13.00	17.00	40
Общебольничный медицинский персонал				
Медицинская сестра диетическая	07.00	30 минут 11.30-12.00	15.30	39
Медицинская сестра аптечного склада, медицинский статистик, помощник врача-эпидемиолога, медицинская сестра стерилизационной	08:00	30 минут 12.00-12.30	16.18	39
Бухгалтерия				
Бухгалтер	08.00	60 минут 12.00-13.00	17.00	40
Планово-экономический отдел				
Начальник планово-экономического отдела, экономист, юрисконсульт	08.00	60 минут 12.00-13.00	17.00	40
Отдел кадров				
Начальник отдела кадров, секретарь-машинистка, специалист по кадрам, архивариус	08.00	60 минут 12.00-13.00	17.00	40
Административно-хозяйственная часть				
Начальник хозяйственного отдела, инженер по наладке и испытанию электрооборудования, специалист по охране труда, специалист по ГО и ЧС, системный администратор, механик, специалист по защите информации, уборщик территории, уборщик служебных	08.00	60 минут 12.00-13.00	17.00	40

помещений, оператор стиральных машин, слесарь-сантехник, электромонтер, водитель автомобиля, техник, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий				
Лифтер	7:00	30 минут 12:00 – 12:30	15.30	40
Кладовщик	07.00	30 минут 11.30-12.00	15.30	40
Гардеробщик	07.30	30 минут 11.30-12.00	19.00	40
Пищеблок				
Уборщик служебных помещений	07.00	30 минут 11.30-12.00	15.30	40
Повар, кухонный рабочий	05.00	30 минут 11.30-12.00	16.42	*
Детская поликлиника				
Заведующий поликлиникой-врач-педиатр, старшая медицинская сестра, фельдшер, врач-невролог, врач-оториноларинголог, врач ультразвуковой диагностики, врач функциональной диагностики, врач-детский хирург, врач-педиатр, врач-детский эндокринолог, врач-аллерголог-иммунолог, врач-стоматолог детский, врач-акушер-гинеколог, врач-офтальмолог, врач-эндоскопист, врач-педиатр участковый, медицинская сестра, медицинская сестра процедурной,	08.00	30 минут 12.00-12.30	16.18	39

медицинская сестра перевязочной, медицинская сестра участковая, заведующий кабинетом охраны зрения детей-врач-офтальмолог				
Кабинет врача-инфекциониста				
Врач-инфекционист, медицинская сестра	08.00	30 минут 12:00-12:30	15.45	36
Центр здоровья				
Врач-педиатр, медицинская сестра (медицинский брат), фельдшер	08.00	30 минут 12.00-12.30	16.18	39
Уборщик служебных помещений	07.30	30 минут 12.00-12.30	16:00	40
Рентгенологический кабинет				
Врач-рентгенолог, ренгенолаборант	08.00	30 минут 12:00-12:30	14.30	30
Отделение организации медицинской помощи несовершеннолетним в образовательных организациях				
Заведующий отделением-врач-педиатр, врач-педиатр, старший фельдшер, медицинская сестра (медицинский брат), фельдшер	08.00	30 минут 12.00-12.30	16.18	39
Стационар-детское отделение				
Заведующий отделением-врач-педиатр, врач-педиатр, старшая медицинская сестра, медицинская сестра процедурной	08.00	30 минут 12.00-12.30	16.18	39
Врач-педиатр (дежурный), медицинская сестра палатная (медицинский брат палатный)	8.00 16.18	*	16.18 8.00	39
Санитарка	08.00	30 минут 12.00-12.30	16.18	39

Кастелянша	08.00	30 минут 12.00-12.30	16.30	40
Уборщик служебный помещений	08.00	30 минут 12.00-12.30	16.30	40
Дневной стационар				
Заведующий отделением-врач-педиатр, врач-педиатр, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра палатная (медицинский брат палатный)	08.00	30 минут 12.00-12.30	16.18	39
Кастелянша	07.30	30 минут 12.00-12.30	16.00	40
Уборщик служебных помещений	07.30	30 минут 12.00-12.30	16.00	40
Отделение реанимации и интенсивной терапии				
Заведующий отделением-врач-анестезиолог-реаниматолог	08.00	*	15.45	36
Врач-анестезиолог-реаниматолог, врач-педиатр, медицинская сестра палатная (медицинский брат палатный), медицинская сестра-анестезист (медицинский брат-анестезист)	8.00 15.45	*	15.45 8.00	36
Санитарка	07.30	30 минут 12.00-12.30	16.30	39
Отделение патологии новорожденных				
Заведующий отделением-врач-неонатолог, врач-неонатолог, старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	08.00	30 минут 12.00-12.30	16.18	39
Медицинская сестра палатная (медицинский брат палатный)	8.00 16.18	*	16.18 8.00	39

Санитарка	07.00	30 минут 12.00-12.30	15.30	39
Кастелянша	07.00	30 минут 12.00-12.30	15.30	40
Уборщик служебный помещений	07.00	30 минут 12.00-12.30	15.30	40
Приемное отделение				
Врач - педиатр	08.00	30 минут 12.00-12.30	16.18	39
Медицинская сестра палатная	8.00 16.18	*	16.18 8.00	39
Уборщик служебных помещений	8.00	*	19.00	40
Физиотерапевтическое отделение				
Заведующий отделением-врач-физиотерапевт, врач-физиотерапевт, старшая медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре	08.00	30 минут 12.30-13.00	16.18	39
Уборщик служебных помещений	08.00	30 минут 12.00-12.30	16.30	40
Клинико-диагностическая лаборатория				
Заведующий клинико-диагностической лаборатории – биолог, биолог, фельдшер-лаборант (лаборант), медицинский лабораторный техник	07.30	30 минут 12.00-12.30	15.15	36
Уборщик служебных помещений	07.30	30 минут	16.00	40

		12.00-12.30		
Детская молочная кухня				
Заведующий молочной кухней, старшая медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, лаборант, бухгалтер, технолог молочного производства, кассир, уборщик территории, уборщик служебных помещений, кастелянша, водитель автомобиля, заведующий хозяйством, подсобный рабочий, мойщица посуды, раздатчица детского питания	08.00	60 минут 12.00-13.00	17.00	40
Сторож	8.00 17:00	*	17:00 8.00	40

* - для отделений работников БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР» режим рабочего времени и времени отдыха с учетом специфики их трудовой деятельности.

5.2. Время отдыха.

5.2.1. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- обеденный перерыв в течение рабочего дня;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие, праздничные дни;
- отпуска.

5.2.2. Перерывы в течение рабочего дня.

В течение рабочего дня Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут.

При повышенной температуре в помещении в летний период, согласно СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений», продолжительность рабочего дня может быть сокращена.

Перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут.

Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и не подлежит оплате.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

5.2.3. Праздничные нерабочие дни установлены ст. 112 ТК РФ.

5.2.4. В соответствии с законодательством РФ о груде работа не производится в следующие праздничные дни:

- 1. 2. 3. 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

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

5.2.6. При работе в выходной или праздничный день, обусловленной производственной необходимостью. Работнику предоставляется другой день отдыха, либо по соглашению сторон производится оплата труда, но не менее чем в двойном размере.

5.3. Отпуска.

5.3.1. Каждому Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Отпуск Работника согласовывается с руководителем структурного подразделения или лицом, исполняющим его обязанности, в котором работает данный Работник.

5.3.1.1. Работнику, обеспечивающему деятельность БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР» предоставляется отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.3.2. Работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда или ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный отпуск за фактически отработанное время в согласно карте аттестации рабочего места и Списком Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 01.11.1977 № 369/П-16 в редакции Постановления Госкомтруда СССР. ВЦСПС от 16.06.1988г.

5.3.3. Врачам - педиатрам участковым, и их медицинским сестрам предоставляется дополнительный оплачиваемый 3-хдневный отпуск за непрерывную работу в указанных должностях свыше 3-х лет.

5.3.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.3.5. Предоставление отпусков осуществляется по графику отпусков, являющемуся обязательным для Работников и Работодателя, а также на основание письменных заявлений Работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работающих под роспись.

5.3.6. Работник имеет право на очередной отпуск по истечении шести месяцев с начала работы в БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР», за отработанное время или по соглашению сторон очередной отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев.

5.3.7. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР».

5.3.8. О времени начала ежегодного отпуска Работники извещаются не позднее, чем за 2 недели.

5.3.9. По согласованию с Работодателем Работнику может быть предоставлен краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы, за исключением случаев, предусмотренных ст. 128 ТК РФ когда предоставление такого отпуска является обязанностью Работодателя.

6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1. За достижения в труде, своевременное и качественное выполнение заданий и иные заслуги могут применяться следующие виды поощрения Работников БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР»:

-объявление благодарности;

-выдача премии;

-благодарственное письмо главного врача БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР»;

-ценный подарок;

-почётная грамота;

6.2. Допускается одновременное применение к Работнику нескольких поощрений.

6.3. Поощрения объявляются приказом главного врача БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР», доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку Работника.

6.4. За особые трудовые заслуги работы, может быть представлен к государственным наградам.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, неисполнение или ненадлежащее исполнение по вице Работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой применение одной из трёх степеней дисциплинарного взыскания: - замечание; - выговор; - увольнение.

7.2.Замечание.

Объявляют Работнику при негрубом нарушении трудовой (служебной) дисциплины или неоднократном ненадлежащем качестве выполняемой работы.

7.3. Выговор.

Объявляют Работнику при грубом нарушении трудовой (служебной) дисциплины, при неоднократном невыполнении непосредственных

должностных обязанностей или если уже имело место одно или несколько взысканий.

7.4. Увольнение может быть применено за:

- систематическое неисполнение Работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором и Правилам, если к Работнику ранее уже применялись неоднократные письменные взыскания, вслед за которыми качество работы и поведение не изменилось к лучшему;

- прогул, в том числе за отсутствие на работе более 4-х часов в течение рабочего дня без уважительных причин;

- появление на работе в нетрезвом состоянии или в состоянии наркотического или токсического опьянения;

- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

- за нарушение Работником требований по охране труда, если оно повлекло за собой тяжкие последствия, либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий, а также за совершение виновных действий Работникам, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя;

- неудовлетворительный результат испытания в период испытательного срока;

- а также по другим основаниям и в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ.

7.6. В отдельных случаях Работодатель оставляет за собой право применять иные меры взыскания за нарушение норм и правил, определенных настоящими Правилами.

8. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

8.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

8.2. Для профессиональной подготовки и повышения квалификации Работников Работодатель, исходя из интересов служебной деятельности, может осуществлять различные формы профессионального обучения.

8.3. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки Работника для собственных нужд определяет Работодатель. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (статья 197 ТК РФ) не реже 1 раза в 5 лет. В случае увольнения Работника без уважительной причины в течение 5 лет после обучения

Работник обязан возместить затраты, понесенные Организацией за его обучение, исчисленные пропорционально фактически неотработанному после окончания обучения времени (статья 249 ТК РФ).

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. С Правилами должны быть ознакомлены все сотрудники БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР», которые обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный Правилами.

9.2. Правила являются обязательными как для Работодателя, так и для Работников.

9.3. Периодический контроль, за выполнением Правил осуществляют руководители структурных подразделений, а также отдел кадров.

Приложение № 2
к коллективному договору

Мнение выборного органа ППО учтено
Протокол № 17 от 28.10.2026

Утверждено:
И.о .главного врача
БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР»
Подпись _____ Л.А. Шевчук
«28» 10 2026 года.

Перечень профессий и должностей БУЗ УР "СГДБ МЗ УР" которые имеют право на сокращенную продолжительность рабочего времени за вредные условия труда по результатам СОУТ.

№ п. п.	Наименование профессии, должности	Подразделение	Продолжительность рабочей недели	Основание
2.	Врач-инфекционист; Медицинская сестра врача - инфекциониста	Поликлиника/ Детская поликлиника /Кабинет врача-инфекциониста	36 часов	Статья 92, Глава 15, Раздел IV, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
3.	Заведующий клинико-диагностической лабораторией – биолог; Биолог; Фельдшер-лаборант; Лаборант	Поликлиника/ Параклиника/Клинико-диагностическая лаборатория	36 часов	Статья 92, Глава 15, Раздел IV, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
4.	Заведующий отделением-врач-анестезиолог-реаниматолог; Врач-педиатр; Врач-анестезиолог-реаниматолог; Медицинская сестра палатная; Медицинская сестра-анестезист	Стационар/ Отделение реанимации и интенсивной терапии	36 часов	Статья 92, Глава 15, Раздел IV, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).

Приложение № 3
к коллективному договору

Мнение выборного органа ППО учтено
Протокол № 17 от 28.10.2025

Утверждено:
И.о. главного врача
БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР»
Подпись _____ Л.А. Шевчук
«28» 10 2026 года.

Перечень профессий и должностей БУЗ УР "СГДБ МЗ УР" которые имеют право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда по результатам СОУТ.

Должность	Количество дополнительных календарных дней	Основания
Поликлиника/ДЕТСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА		
Заведующая поликлиникой врач-педиатр	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Старшая медицинская сестра	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Фельдшер	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Поликлиника/ДЕТСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА/Кабинет УЗИ		
Врач ультразвуковой диагностики	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Медицинская сестра	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Поликлиника/ДЕТСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА/Кабинет ФД		

Врач функциональной диагностики	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Медицинская сестра	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Поликлиника/ДЕТСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА/Кабинет врача-детского эндокринолога		
Врач-детский эндокринолог	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Поликлиника/ДЕТСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА/Кабинет врача-невролога		
Врач-невролог	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Медицинская сестра	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Поликлиника/ДЕТСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА/Кабинет врача-оториноларинголога		
Врач-оториноларинголог	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Медицинская сестра	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Поликлиника/ДЕТСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА/Кабинет врача-хирурга		
Врач-детский хирург	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Врач-травматолог-ортопед	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Медицинская сестра перевязочной	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Поликлиника/ДЕТСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА/Кабинет врача-акушера-гинеколога		
Врач-акушер-гинеколог	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).

Медицинская сестра	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Поликлиника/ДЕТСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА/Кабинет процедурный		
Медицинская сестра процедурной	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Поликлиника/ДЕТСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА/Кабинет прививочный		
Медицинская сестра	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Поликлиника/ДЕТСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА/Кабинет охраны зрения детей		
Заведующий кабинетом-врач-офтальмолог	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Медицинская сестра	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Поликлиника/ДЕТСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА/Кабинет врача-инфекциониста		
Врач-инфекционист	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Медицинская сестра	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Поликлиника/ДЕТСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА/Кабинет эндоскопии		
Врач-эндоскопист	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Поликлиника/ДЕТСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА/Педиатрическое отделение		
Врач-педиатр участковый (городского участка)	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Медицинская сестра	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Поликлиника/ДЕТСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА/Кабинет врача-аллерголога-иммунолога		

Врач-аллерголог-иммунолог	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Поликлиника/ДЕТСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА/Кабинет врача стоматолога		
Врач-стоматолог детский	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Поликлиника/ДЕТСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА/Кабинет офтальмологический		
Врач-офтальмолог	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Медицинская сестра	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Поликлиника/ОТДЕЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ		
Заведующий отделением - врач-педиатр	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Врач-педиатр	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Старший фельдшер	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Поликлиника/МЕДИЦИНСКИЙ КАБИНЕТ ШКОЛЫ		
Медицинская сестра	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Фельдшер	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Поликлиника/МЕДИЦИНСКИЙ КАБИНЕТ (ДДУ)		
Медицинская сестра (бюджет)	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Медицинская сестра	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Фельдшер ДДУ	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).

Фельдшер	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Поликлиника/ПАРАКЛИНИКА/Общебольничный медицинский персонал		
Помощник врача-эпидемиолога	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Поликлиника/ПАРАКЛИНИКА/Клинико-диагностическая лаборатория		
Заведующий клинико-диагностической лабораторией - биолог	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Биолог	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Фельдшер-лаборант	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Лаборант	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Уборщик служебных помещений	7	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Поликлиника/КАБИНЕТ НЕОТЛОЖНОЙ ПОМОЩИ		
Врач-педиатр	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Медицинская сестра	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Фельдшер	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Поликлиника/ «Центр здоровья»		
Фельдшер	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Поликлиника/РЕНТГЕНОЛОГИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ		
Врач-рентгенолог	21	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).

Рентгенолаборант	21	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Санитарка рентгенкабинета	21	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Стационар/ОТДЕЛЕНИЕ РЕАНИМАЦИИ И ИНТЕНСИВНОЙ ТЕРАПИИ		
Заведующий отделением-врач-анестезиолог-реаниматолог	21	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Врач-педиатр	21	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Врач-анестезиолог-реаниматолог	21	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Медицинская сестра палатная	21	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Медицинская сестра-анестезист	21	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Санитарка	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Стационар/СТАЦИОНАР - ДЕТСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
Заведующий отделением-врач-педиатр	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Старшая медицинская сестра	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Медицинская сестра палатная	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Врач-педиатр дежурный	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Медицинская сестра процедурной	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).

Медицинская сестра приемного отделения	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Врач-педиатр	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Санитарка	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Стационар/ПРИЕМНО ОТДЕЛЕНИЕ		
Врач-педиатр	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Медицинская сестра палатная	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Стационар/ОТДЕЛЕНИЕ ПАТОЛОГИИ НОВОРОЖДЕННЫХ		
Заведующий отделением-врач-неонатолог	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Медицинская сестра палатная	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Санитарка	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Стационар/ДНЕВНОЙ СТАЦИОНАР		
Врач-педиатр	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Медицинская сестра палатная	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Параклиники/ФИЗИОТЕРАПЕВТИЧЕСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
Заведующий физиотерапевтическим отделением, врач-физиотерапевт	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).

Медицинская сестра по физиотерапии (медицинский брат по физиотерапии)	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).
Медицинская сестра по массажу (медицинский брат по массажу)	14	Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. посл. изм. и доп.).

Приложение № 4
к коллективному договору

Мнение выборного органа ППО учтено
Протокол № 17 от 28.10.2026

Утверждено:
И.о. главного врача
БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР»
Подпись _____ Л.А. Шевчук
«28» 10 2026 года.

ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем
по БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР».

№ п.п.	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1.	Руководитель учреждения здравоохранения (главный врач)	14 дней
2.	Заместитель руководителя	14 дней
3.	Главная медицинская сестра	14 дней
4.	Начальник планово-экономического отдела	14 дней
5.	Главный бухгалтер	14 дней
6.	Начальник отдела кадров	14 дней
7.	Начальник хозяйственного отдела	7 дней
8.	Водитель	7 дней

Приложение № 5
к коллективному договору

Мнение выборного органа ППО учтено
Протокол № 17 от 28.10.2026

Утверждено:
И.о. главного врача
БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР»
Подпись _____ Л.А. Шевчук
«28» 10 2026 года.

ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей (профессий) медицинских работников с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском за непрерывный стаж работы свыше 3 лет в должностях и учреждениях здравоохранения по БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР».

№ п.п.	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях	Основания
1.	Врач-педиатр участковый	3 дня	Постановлении Правительства РФ от 20.12.2021 № 2365
2.	Медицинская сестра участковая	3 дня	Постановлении Правительства РФ от 20.12.2021 № 2365

Приложение №6
к коллективному договору

Мнение выборного органа ППО учтено
Протокол № 17 от 28.10.2026

Утверждено:
И.о. главного врача
БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР»
Подпись _____ Л.А. Шевчук
«28» 10 2026 года.

Размеры и порядок установления ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения.

1. Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы работникам (кроме работников, получающих надбавку за стаж по основаниям, предусмотренным пунктом 2 настоящего приложения), в зависимости от категории медицинского персонала, с учетом продолжительности непрерывной работы в учреждениях здравоохранения устанавливается в следующих размерах:

1) при наличии стажа работы от трех до пяти лет:

600 рублей врачам, врачам-руководителям структурных подразделений, работникам, занимающим должности, отнесенные ко 2-му квалификационному уровню профессионально-квалификационной группы (далее – ПКГ) «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»;

450 рублей среднему медицинскому персоналу, главной медицинской сестре, работникам, занимающим должности, отнесенные к 1-му квалификационному уровню ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»;

390 рублей младшему медицинскому персоналу;

2) при наличии стажа работы от пяти лет и более:

1 200 рублей врачам, врачам-руководителям структурных подразделений, работникам, занимающим должности,

отнесенные ко 2-му квалификационному уровню ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»;

900 рублей среднему медицинскому персоналу, главной медицинской сестре, работникам, занимающим должности, отнесенные к 1-му квалификационному уровню ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»;

780 рублей младшему медицинскому персоналу.

2. Надбавка за стаж в зависимости от продолжительности непрерывной работы в учреждениях здравоохранения устанавливается в следующих размерах:

1) при наличии стажа от трех до пяти лет:

1 200 рублей врачам;

900 рублей среднему медицинскому персоналу;

2) при наличии стажа от пяти до семи лет:

1 800 рублей врачам;

1 350 рублей среднему медицинскому персоналу;

3) при наличии стажа от семи лет и более:

2 400 рублей врачам;

1 800 рублей среднему медицинскому персоналу.

Настоящий пункт применяется к нижеперечисленным работникам учреждения:

участковым педиатрам, участковым медицинским сестрам педиатрических территориальных участков;

фельдшерам, работающим на территориальных педиатрических участках в поликлинике.

3. Стаж работы, дающий право на установление надбавки за стаж, определяется тарификационной комиссией учреждения на основании трудовой книжки работника. Установление надбавки за стаж осуществляется на основании протокола тарификационной комиссии учреждения.

Приложение № 7
к коллективному договору

Мнение выборного органа ППО учтено
Протокол № ____ от _____

Утверждено:
И.о. главного врача
БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР»
Подпись _____ Л.А. Шевчук
«___»_____ 2026 года.

Перечень
подразделений, профессий и должностей муниципального бюджетного учреждения здравоохранения Удмуртской Республики «Сарапульская ГДБ МЗ УР» которым устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 до 06.00 час.

1. Медицинский персонал, занятый оказанием экстренной и неотложной медицинской помощи:

№ п.п	Подразделение	Наименование Должности	Размер Доплаты
1.	Стационар-детское отделение круглосуточный стационар	Врач-педиатр (дежурный), Медицинская сестра палатная (медицинский брат палатный)	40 % оклада рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время
2.	Отделение реанимации и интенсивной терапии	Врач-анестезиолог-реаниматолог, Врач-педиатр, Медицинская сестра палатная (медицинский брат палатный), Медицинская сестра-анестезист	40% оклада рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время
3.	Отделение патологии новорожденных	Медицинская сестра палатная (медицинский брат палатный)	40% оклада рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время
4.	Клинико-диагностическая лаборатория (КДЛ)	Фельдшер – лаборант, лаборант, медицинский лабораторный техник	40% оклада рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время

2. Работники подразделений с круглосуточным режимом работы.

№ п.п.	Подразделение	Наименование должности	Размер доплаты
1.	Детская молочная кухня	Сторож	20% оклада рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время

Приложение № 8
к коллективному договору

Мнение выборного органа ППО учтено
Протокол № 17 от 28.10.2026

Утверждено:
И.о. главного врача
БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР»
Подпись Л.А. Шевчук
«28» 10 2026 года.

Расчётный листок.

БУЗ УР " Сарапульская ГДБ МЗ УР"

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК **202___г**

Фамилия Имя Отчество , таб. №
Отработано __ дн./____ час. (норма 19/146,3)
Подразделение
Должность
Ставка
Ст. вычеты

На начало периода					
Источник финансирования					
Подразделение					
Расходы 211					
Должность (Основное место работы), таб. №					
На начало периода					
Код	Начисление / Удержание	Время		Начислено	Удержано
		н.	час.		
000000101	Оклад по ФОТ				

000000119	Праздничные/вых				
000000124	Совместит-во				
000000132	Стажевые				
000000134	Вредность				
000000183	РВСХ(участ)				
000000327	Надбавка за квалификационную категорию				
000000329	Надбавка за почетное звание				
	Районный коэффициент				
000000202	НДФЛ				
ИТОГО					
000000006	Аванс банк				
000000007	Выплата зарплаты банк				
ИТОГО выплачено					
ВСЕГО					
На конец периода					
ВСЕГО					
На конец периода					

Страховые взносы	ПФ страх.	П Ф накоп.	ФОМС	Ф СС	ФСС НС
		-			

Приложение № 9
к коллективному договору

Мнение выборного органа ППО учтено
Протокол № 17 от 28.10.2026

Утверждено:
И.о. главного врача
БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР»
Подпись _____ Л.А. Шевчук
«28» 10 2026 года.

Соглашение по охране труда

1. Общие положения.

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в Бюджетном учреждении здравоохранения Удмуртской Республики «Сарапульская ГДБ МЗ УР».

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно главным врачом БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР» и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения	Кол-во	Стоимость работ	Ответственный за выполнение
1. Организационные мероприятия				
1.1. Специальная оценка условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426 ФЗ.	2028-2029	194	388 000,00	Главный врач Специалист по ОТ Председатель профкома

1.2. Обучение работников безопасным методам и приёмам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения безопасности труда. Общие положения»	В течение года	7	24500,0	Заведующие подразделениями
1.3. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям детской больницы. Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке.	В течение года	30	0,0	Зав. подразделениями Специалист по ОТ
1.4. Проведение вводного инструктажа и отдельно инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения	При поступлениях на работу, а потом раз в пол года	При приеме на работу	0,0	Специалист по ОТ Ст. медсестры
1.5. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам	По необходимости	10	0,0	Специалист по ОТ
1.6. Обеспечение структурных подразделений больницы Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	По мере поступления новых	10	0,00	Специалист по ОТ
1.7. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр - работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты - работники, которым выдаётся бесплатно по установленным нормам	Ежегодно	По всем видам профессий и работ	0,0	Специалист по ОТ

молоко или другие равноценные пищевые продукты " - работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества.				
1.8. Проводить работу по профилактике несчастных случаев в учреждении	постоянно	10	0,0	Специалист по ОТ Зав. отд.
1.9. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: 1 декада марта, 3 декада	2	0,0	Главный врач Председатель профкома
1.10. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	ежегодно	2	0,0	Специалист по ОТ Председатель профкома
1.11. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	постоянно	2	0,0	Специалист по ОТ Председатель профкома
2. Технические мероприятия				
2.1. Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	постоянно	2	43951,00	Начальник отдела МТС
2.2. Поддержание искусственного освещения на рабочих местах, бытовых помещениях, на территории в состоянии соответствующем нормам.	постоянно	По мере необходимости	43951,00	Начальник отдела МТС
2.4. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	Ежегодно	По мере необходимости	2000,00	Начальник тех.отд.

2.5. Своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов.	Постоянно	Согласно графика	99785,00 в год	Ответственный за отходы
2.6. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной " эксплуатации	2021г.	1	65000,00	Начальник тех.отд.
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия				
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	ежегодно	Согласно списка работников	700 000,00	Пом.эпидемиолога Специалист по ОТ
3.3. Оборудование комнат отдыха и раздевалок для работников.	Ежегодно	По необходимости	0,00	Главный врач Зав.подразделениями
3.4. Обеспечение аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава	постоянно	46	30 000,00	Пом.эпидемиолога, Гл.медсестра
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты				
4.1Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в том числе от поражения электрическим током.	постоянно	Согласно нормам	3000,00 за ед.	Главный врач

.4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	постоянно	Согласно нормам	95526,00	Главный врач
4.5. Обеспечение санитарной одеждой	постоянно	Согласно	56751,55	Зав. подразделениями
5. Мероприятия по пожарной безопасности				
5.1. Обновление инструкцией и планов-схем эвакуации людей на случай возникновения пожара	По необходимости	Согласно изменений	1500,00 за ед.	Ответственный по противопожарной безопасности
5.2. Поддержание первичных средств пожаротушения и пожарного водопровода в рабочем состоянии.	постоянно	Согласно нормам	1500,00 за ед.	Ответственный по противопожарной безопасности
5.5. Организация обучения работающих и обучающихся в больнице мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	В течение года	Согласно плана	0,0	Ответственный по противопожарной безопасности
5.6. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций	По необходимости	Согласно график	1500,00 за ед.	Ответственный по противопожарной безопасности

Приложение № 10
к коллективному договору

Мнение выборного органа ППО учтено
Протокол № 17 от 28.10.2026

Утверждено:
И.о. главного врача
БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР»
Подпись Л.А. Шевчук
«28» 10 2026 года.

Нормы выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям) в БУЗ УР «СГДБ МЗ УР»
Приложение N 1 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств"

Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл)
1	2	3	4
Биолог	Одежда специальная защитная	Одежда специальная для ограниченной защиты от токсичных веществ	1 шт.
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		или	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара

	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
		или	
		Противоаэрозольные средства индивидуальной защиты органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов	до износа
		или	
		Средства индивидуальной защиты органов дыхания с принудительной подачей воздуха	до износа
Водитель	При работе на санитарном автомобиле:	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
Врач-анестезиолог-реаниматолог	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		или	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.

	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
Врач-инфекционист	Одежда специальная защитная	Одежда специальная для ограниченной защиты от токсичных веществ	1 шт.
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		или	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
		или	
		Противоаэрозольные средства индивидуальной защиты органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов	до износа
Врач-лаборант	Одежда специальная защитная	Одежда специальная для ограниченной защиты	1 шт.

		от токсичных веществ	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		или	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от растворов кислот и щелочей	2 пары
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей полумаской	до износа
		или	
		Противоаэрозольные средства индивидуальной защиты органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов	до износа
		или	
		Противогазовые средства индивидуальной защиты органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов	до износа
		или	
		Средства индивидуальной защиты органов дыхания с принудительной подачей воздуха	до износа
Врач-отоларинголог	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		или	
		Халат для защиты от общих	2 шт.

		производственных загрязнений	
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
Врач-педиатр	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		или	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
Врач-педиатр участковый	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.

		или	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
Врач-рентгенолог	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		или	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	определяется документами изготовителя
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.

Врач-стоматолог детский	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		или	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
Врач - эндоскопист	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		или	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	до износа
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
	Средства защиты органов	Противоаэрозольные и противоаэрозольные	до износа

	дыхания	с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	
Врач - эпидемиолог	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		или	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Одежда специальная для ограниченной защиты от токсичных веществ	определяется документами изготовителя
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
		или	
		Противоаэрозольные средства индивидуальной защиты органов дыхания с	до износа

		лицевой частью из изолирующих материалов	
Гардеробщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар
Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар

	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
Кастелянша	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
Кухонный рабочий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
Лаборант	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
Лифтер	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических	12 пар

		воздействий (истирания)	
		Перчатки специальные диэлектрические	определяется документами изготовителя
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
Мойщик посуды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ, механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
Медицинская сестра перевязочной	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		или	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	до износа
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов	до износа

		средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	
		или	
		Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)	до износа
Медицинская сестра процедурной	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		или	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	до износа
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
		или	
		Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью	до износа

		(полумаской, маской, четвертьмаской)	
Медицинская сестра участковая врача-педиатра	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		или	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
Медицинская сестра-анестезист	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		или	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов	до износа

		средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	
Медицинский дезинфектор	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		или	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	до износа
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	6 пар
		Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	6 пар
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) и от скольжения	1 пара
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
		или	
		Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)	до износа

Механик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
Оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
Помощник врача-эпидемиолога	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		или	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Одежда специальная для ограниченной защиты от токсичных веществ	определяется документами изготовителя
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов	до износа

		средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	
		или	
		Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)	до износа
Рентгенолаборант	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт,
		или	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	определяется документами изготовителя
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) и от скольжения	1 пара
Санитарка	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар

	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
Слесарь-сантехник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
	Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
Специалист отдела материально-технического снабжения (ответственный за работы с подъемными сооружениями)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор (подшлемник) для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
Столяр	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара

	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, проколов)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
	Средства защиты органа слуха	Противошумные вкладыши (беруши) или противошумные наушники, включая активные, и их комплектующие	определяется документами изготовителя
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
Уборщик производственных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
Фельдшер	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		или	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в	1 шт.

		том числе с покрытием от запотевания	
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
Электрик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года
		Белье специальное термостойкое	
		или	
		Белье специальное хлопчатобумажное	4 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от термических рисков электрической дуги	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар
	Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт.
		Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года
	Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года

Приложение № 11
к коллективному договору

Мнение выборного органа ППО учтено
Протокол № 17 от 28.10.2026

Утверждено:
И.о. главного врача
БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР»
Подпись _____Л.А. Шевчук
«28» 10 2026 года.

Нормы выдачи работникам БУЗ УР «СГДБ МЗ УР» смывающих и (или) обезвреживающих средств, Приложение N 1 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"

№ п.п.	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств/Норма выдачи на 1 работника в месяц	Наименование работ и производственных факторов	Профессия или должность
1	2	3	4
1	Очищающие кремы, гели, пасты для рук 200 мл	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты,	Водитель
			Сантехник
2	Крем для рук восстановительный 100 мл	Химические вещества раздражающего действия	Водитель
			Сантехник
			Персонал клинико-диагностической лаборатории
			Врачи, средний и младший

			медицинский персонал (при работе в резиновых перчатках)
			Медицинский дезинфектор
			Рабочий по стирке и ремонту спецодежды
3	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства - 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Работы, связанные с трудносмываемыми устойчивыми загрязнениями	Водитель
			Сантехник
4	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук - 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Дворник
			Электрик
5	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	Врачи, средний и младший медицинский персонал
6	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу,	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими	Санитарка
			Медсестра процедурного кабинета

	сушащие кожу)	средствами и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	Медсестра прививочного кабинета
			Персонал клинико-диагностической лаборатории
			Медицинский дезинфектор
			Врач - детский хирург
			Медсестра перевязочной
			Врач-отоларинголог
			Врач-инфекционист
			Медсестра врача-отоларинголога
			Медсестра врача-инфекциониста
			Рабочий по стирке и ремонту спецодежды
			Средний медперсонал стационара

Прошнуровано и пронумеровано
на 136 (сто тридцать шесть) листах
И.о. главного врача
БУЗ УР «Сарапульская ГДБ МЗ УР»
_____ Л.А. Шевчук
«28» 10 2026 г.