Представитель работодателя:

Главный врач ГБУЗ «ДГП № 9 г. Краснодара» МЗ КК

_____ И.А. Сологуб

«30» 06 2025 г.

М.П.

Представитель работников:

Председатель профкома ГБУЗ «ДГП № 9 г. Краснодара» МЗ КК

_____ Н.Н. Начевная

«30» 06 2025 г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Детская городская поликлиника № 9 города Краснодара» министерства здравоохранения Краснодарского края

на 2025-2028 года

Филиал государственного казенного учреждения Краснодарского края «Центр занятости населения Краснодарского края» в городе Краснодаре

Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

Дата 01.07.25 № 334-3

г. Краснодар
2025 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Детская городская поликлиника № 9 города Краснодара» министерства здравоохранения Краснодарского края (далее - ГБУЗ «ДГП № 9 г. Краснодара» МЗ КК) в лице главного врача Сологуб Ирины Анатольевны именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники организации в лице первичной профсоюзной организации, именуемый в дальнейшем «профсоюзный комитет» в лице ее председателя Начевной Надежды Николаевны.

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

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

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

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

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в учреждении соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, *Отраслевым соглашением*.

1.7. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.8. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с 01.04.2025 года (ст.43 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- повышать профессиональный уровень работников;

- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

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

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

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

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

- обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

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

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

1.18. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости).

Работодатель по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза (ст.30, ст.377 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным

расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работы) в интересах, под управлением и контролем Работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором *(статья 15 ТК РФ)*.

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

(Примечание: следует обратить внимание на обязательные условия трудового договора, в частности, на указание в нем не только места работы, но и наименования структурного подразделения, должности, конкретного вида поручаемой работнику работы, даты начала работы и др.).

Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка *Приложение к коллективному договору№ 1* (ст.189, ст.190 ТК РФ).

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

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

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

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

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

актом Работодателя *(письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25.06.2024 г. № 14-6/ООГ-3817).*

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

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

2.6. Испытание при приеме на работу не устанавливается на:

- 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 полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

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

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

- 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;

- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором. (*статья 70 ТК РФ*);

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

В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством. (*статья 207 ТК РФ*)

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с

работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

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

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

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

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

2.11. Работодатель обязуется:

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

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

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

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением

во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отстранить от работы, если соответствующая работа у Работодателя отсутствует или работник отказывается от перевода, с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

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

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

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

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

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

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

2.12. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на соответствующие локально нормативные акты, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера и определения их размеров на основании показателей и критериев, установленных в учреждении.

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

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

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

3.1.4. Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, по окончании учетного периода (календарного месяца) оплачивать дополнительно в соответствии с действующим законодательством и *подпунктом 3.1.6.4.* данного раздела коллективного договора время работы, отработанное сверх нормы рабочего времени за учетный период (календарный месяц), на основании табеля учета использования рабочего времени, докладных записок руководителей структурных подразделений и приказа руководителя.

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

3.1.5. Устанавливать размеры должностных окладов работникам учреждения с учетом:

- Тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих (Постановление Минтруда России от 10.11.1992 г. № 31);
- Общеотраслевых квалификационных характеристик должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях и организациях (Постановление Минтруда России от 21.08.1998 г. № 37);
- Квалификационных характеристик должностей работников в сфере здравоохранения (Приказ Минздравсоцразвития России от 23.07.2010 г. № 541н);
- Квалификационных характеристик должностей работников образования (Приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 г. № 761н)
- Квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования (Приказ Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 г. № 1н)
- Квалификационных характеристик должностей работников культуры, искусства и кинематографии (Приказ Минздравсоцразвития России от 30.03.2011 г. № 251н);
- Квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда (Приказ Минздравсоцразвития России от 17.05.2012 г. № 559н).

3.1.6. Устанавливать выплаты компенсационного характера:

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

Перечень подразделений и должностей работников учреждения, которым установлены выплаты компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, и их размеры определены по согласованию с Профсоюзным комитетом приложением № 11 к коллективному договору.

(Примечание: в соответствии со статьёй 147 ТК РФ минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.)

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

Установленные размеры и условия повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены без подтверждения улучшения условий труда на рабочем месте результатами СОУТ (*пункт 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием федерального закона «О специальной оценке условий труда»; часть 5 пункта 3.2 Положения, утвержденного постановлением № 642; часть 5 подпункта 3.3.9 Отраслевого соглашения*).

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

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

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

Объём дополнительной работы, срок её выполнения и размер доплаты

указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и приказом руководителя.

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

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

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

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

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

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

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

По желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в

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

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

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

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

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

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

За часы сверхурочной работы выплаты компенсационного характера за выполнение работником наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы *(статья 60.2 ТК РФ)*, производятся, если

работник выполнял дополнительную работу и в сверхурочное время, за первые два часа сверхурочной работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

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

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

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

- заработную плату работников не уменьшать;

- продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему (праздничному) дню «Радоница», уменьшать на один час;

- при исчислении нормы рабочего времени нерабочий (праздничный) день «Радоница» исключать из количества рабочих дней соответствующего календарного месяца;

- при привлечении работников к работе в нерабочий (праздничный) день «Радоница», независимо от установленного работнику режима рабочего времени (пятидневная или шестидневная рабочая неделя, сменная работа, суммированный учет рабочего времени и т. д.), производить оплату в соответствии *подпунктом 3.1.6.3* данного раздела коллективного договора.

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

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

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 г. № 554 минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 % часовой ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

3.1.7. Устанавливать выплаты стимулирующего характера:

3.1.7.1. За наличие квалификационной категории в размерах и порядке, определенных Локально-нормативными актами учреждения и в соответствии с *приложением № 3 к Положению, утвержденному постановлением № 642, подпунктами 3.2.5 и 3.3.18 Отраслевого соглашения* при определении права работника на установление надбавки за наличие квалификационной категории учитывать:

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

- главной медицинской сестре – квалификационную категорию по специальности «Управление сестринской деятельностью» или «Организация сестринского дела», главной акушерке по специальности «Акушерское дело», главному фельдшеру по специальности «Скорая и неотложная помощь» или «Лечебное дело»;

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

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

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

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

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

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

- логопедам – квалификационную категорию, соответствующую занимаемой должности работника.

Медицинским и фармацевтическим работникам, прибывшим из Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей, при определении права на установление надбавки за наличие квалификационной категории признаются документы, выданные соответствующими органами (организациями), фактически действующими на указанных территориях, подтверждающие присвоение квалификационной категории по специальностям, которые соответствуют специальностям,

указанным в утвержденных в соответствии с частью 2 статьи 14 Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации» номенклатурах специальностей специалистов, имеющих медицинское и фармацевтическое образование.

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

3.1.7.2. За выслугу лет в размерах и порядке, определенных Положением по оплате труда.

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

3.1.7.3. За наличие ученой степени, почетных званий в размерах и порядке, определенных локально-нормативными актами учреждения и в соответствии с *приложением № 5 к Положению, утвержденному постановлением № 642.*

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

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

Условия установления выплат стимулирующего характера (выплата за интенсивность и высокие результаты работы, персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, выплата за качество выполняемых работ) определены локально-нормативными актами учреждения.

Размер выплат определять по согласованию с Профсоюзным комитетом для каждого работника по результатам его труда в соответствии с критериями и показателями, разработанными в учреждении.

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

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

Функции комиссии:

- оценивает выполнение работниками структурного подразделения показателей эффективности;

- оформляет решение комиссии протоколом (или другим установленным в учреждении документом);

- знакомит под роспись работников с оценкой их работы.

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

Функции комиссии:

- распределяет стимулирующие выплаты по структурным подразделениям и по общеполиклиническому персоналу;

- определяет размер стимулирующей выплаты заместителям главного врача, заведующим отделениями, работникам, не входящим в структурные подразделения;

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

- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат.

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

3.1.7.5. За наставничество *(подпункт 4.3.3 Положения, утвержденного постановлением № 642, подпункт 3.3.22 Отраслевого соглашения)*. Порядок, критерии и размер установления стимулирующей выплаты определены локально-нормативными актами учреждения.

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

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

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

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

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

Порядок и размеры установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ определены локально-нормативными актами учреждения.

3.1.7.7. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные *подпунктами 3.1.7.1 – 3.1.7.5* данного раздела коллективного договора, исчисляются от установленного работнику размера должностного оклада и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

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

Порядок и условия премирования работников определены Локально-нормативными актами учреждения.

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

Устанавливать месячную заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному времени, если работник работает на полную ставку, но по каким-либо причинам не отработал месячную норму рабочего времени (например, болел, находился в отпуске и др.), или работает в режиме неполного рабочего времени, или на условиях совместительства.

Устанавливать сверх минимального размера оплаты труда выплаты компенсационного характера:

- за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Основание: подпункт 6.1.2 Положения, утвержденного постановлением № 642.

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

- за первую половину календарного месяца 27 числа текущего месяца *(не позднее 30 числа),*
- за вторую половину месяца 12 числа месяца, следующего за расчётным *(не позднее 15 числа)*, – окончательный расчёт за отработанный месяц.

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

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

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

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

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

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

3.1.13. При выплате заработной платы за вторую половину календарного месяца выдавать каждому работнику расчетные листки *(статья 136 ТК РФ, письмо Федеральной службы по труду и занятости от 03.07.2024 г. № ПГ/12276-6-1)*:

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

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

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения представительного органа работников (ст.136 ТК РФ).

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

- при увеличении стажа работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня подписания Экспертной группой протокола *(приказ Министерства здравоохранения РФ от 31.08.2023 г. № 458н);*
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки РФ (Министерством науки и высшего образования РФ) решения о выдаче диплома.

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

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

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

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

использован или по основной должности, или по должности, занимаемой в порядке совместительства (внутреннего или внешнего).

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

3.5. Профсоюзный комитет обязуется:

3.5.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъекта Российской Федерации, Отраслевого соглашения, коллективного договора, локально-нормативных актов учреждения в части оплаты труда работников.

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

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

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

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

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

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

Режим рабочего времени предусматривает:

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

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих условий, установленных Правилами внутреннего трудового распорядка, в том

числе при неполном рабочем времени (рабочей недели, рабочем дне (смене), режим рабочего времени определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

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

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

Если руководитель учреждения, заместители руководителя, главная медицинская сестра (главная акушерка, главный фельдшер) в соответствии со своими трудовыми (должностными) обязанностями, осуществляют медицинскую деятельность, то им устанавливается продолжительность рабочей недели как медицинским работникам, если меньшая продолжительность рабочего времени не предусмотрена другими нормативными правовыми актами.

Заведующим структурными подразделениями учреждения – врачам устанавливается продолжительность рабочей недели такой же продолжительности, как и для врачебного персонала возглавляемого подразделения (за исключением врачей, ведущих исключительно амбулаторный прием больных).

4.3. Продолжительность рабочей недели (в часах) определяется в Правилах внутреннего трудового распорядка и в Приложении к коллективному договору № 12 в соответствии с:

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

- *постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22* «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» – по результатам СОУТ (подкласс 3.3, 3.4 или класс 4),

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

- другими нормативными правовыми актами о продолжительности рабочего времени.

4.4. Продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых, по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается не более

36 часов в неделю *(статья 92 ТК РФ)*.

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

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность рабочей недели может быть увеличена до 40 часов при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. В этом случае за часы работы сверх установленной сокращенной продолжительности рабочей недели работнику выплачивается денежная компенсация в размере двойной часовой ставки (части должностного оклада за час работы) сверх должностного оклада с учётом условий, определённых *абзацами четыре и пять подпункта 3.1.6.6 раздела 3 «Оплата труда» коллективного договора (пункт 4.1.4 раздела 4 «Рабочее время» Отраслевого соглашения)*.

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

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов *(часть 2 статьи 94 ТК РФ)*.

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

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

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

4.7. Для педагогических работников учреждений здравоохранения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

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

Порядок введения суммированного учёта рабочего времени, перечень должностей работников и структурных подразделений, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени, продолжительность непрерывной работы и установление выходных дней определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Перечень должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день, и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с ненормированным рабочим днём определены приложениями № 2, 3 к коллективному договору.

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

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

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

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

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

Медицинским работникам, осуществляющим дежурство на дому, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) устанавливается суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом один календарный месяц.

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

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

В случае вызова на работу медицинского работника, осуществляющего дежурство на дому, время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования медицинского работника от дома до места работы (места

оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно учитывается в размере фактически затраченного времени на оказание медицинской помощи и следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно.

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

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

4.13. Работодатель обязуется:

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

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

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

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации *(статья 93 ТК РФ)*;

- работника – инвалида;

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

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

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

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

4.13.4. Не привлекать к работе в ночное время:

- беременных женщин;

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

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

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

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

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

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

- выполнения сверхурочной работы *(статья 99 ТК РФ);*
- привлечения к работе в выходные или нерабочие праздничные дни *(статья 113 ТК РФ);*
- установления ненормированного рабочего дня *(статья 101 ТК РФ, постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 08.10.2002 г. № 1155).*

4.13.7. Привлекать работника к сверхурочной работе только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом *(за исключением случаев, предусмотренных частями*

2 и 3 статьи 99 ТК РФ, когда согласование с Профсоюзным комитетом не требуется).

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

Не привлекать к сверхурочным работам:

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

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

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

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

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

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

Не привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

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

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

- работников-инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;

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

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

- опекунов детей в возрасте до 14 лет,

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

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

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

V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

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

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

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

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

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

При суммированном учете рабочего времени еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) устанавливаются в различные дни недели согласно

графикам работы (сменности), при этом еженедельный непрерывный отдых должен непосредственно предшествовать или непосредственно следовать за ежедневным (междусменным) отдыхом, его продолжительность должна составлять не менее 42 часов и число выходных дней в календарном месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца.

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

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

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

При наличии в учреждении лицензии на образовательную деятельность педагогическим работникам ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с *постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»* (с 1 сентября 2024 г.).

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

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

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

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым по согласованию с Профсоюзным комитетом не позднее чем за две недели до наступления календарного года *(статья 123 ТК РФ)*.

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

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

Не допускается отзыв из отпуска:

- беременных женщин;

- работников в возрасте до 18 лет;

- работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

5.8.1. За ненормированный рабочий день продолжительностью согласно приложению № 3 к коллективному договору *(статья 119 ТК РФ, подпункт 5.1.12. Отраслевого соглашения).*

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

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

5.8.2.1. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, рабочие места которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, устанавливается не ниже предусмотренной Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным *постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22* в переводе на календарные дни (например, 6 рабочих дней соответствуют 7 календарным дням, 12 рабочих дней – 14 календарным дням, 18 рабочих дней – 21 календарному дню, 30 рабочих дней – 35 календарным дням).

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

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

Работодатель ведёт учёт времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе, во вредных или опасных условиях труда *(статья 91 ТК РФ).*

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, определяется в соответствии с разделом II Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 г. № 273/П-20, в части не противоречащей ТК РФ.

(Примечание: работодатель самостоятельно определяет порядок исчисления фактически отработанного времени каждым работником, дающего право на дополнительный оплачиваемый отпуск (в днях или часах).

В учреждении устанавливается следующий порядок исчисления фактически отработанного времени, дающего право на дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда:

Для исчисления стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск или выплату компенсации за него пропорционально проработанному времени **в днях**, необходимо:

1) определить количество рабочих дней, которое работник фактически отработал во вредных условиях труда в течение рабочего года до даты ухода в отпуск;

2) рассчитать среднемесячное количество рабочих дней в году, для чего количество рабочих дней в календарном году по производственному календарю разделить на 12 месяцев;

3) посчитать количество полных месяцев работы во вредных условиях труда для чего количество рабочих дней, фактически отработанных во вредных условиях в течение рабочего года до даты ухода в отпуск разделить на среднемесячное количество рабочих дней в году. Остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней, составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца.

Если рабочий год сотрудника захватывает разные календарные годы, рассчитывать количество полных месяцев работы во вредных условиях труда необходимо для каждого года отдельно, затем результат расчетов суммируется;

4) определить количество календарных дней дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда на дату ухода в отпуск для чего число календарных дней полного дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда (7, 14, 21, 35 кал. дней) разделить на 12 месяцев, затем полученный результат умножить на количество полных месяцев работы во вредных условиях на дату ухода в отпуск и далее, если работник уже использовал часть дополнительного отпуска за этот рабочий год, то это количество дней дополнительного отпуска необходимо вычесть.

При предоставлении работнику дополнительного отпуска за работу во вредных условиях расчетное количество календарных дней дополнительного отпуска округляется в пользу работника – в большую сторону *(письмо Минтруда России от 18.10.2016 г. № 14-2/В-1045).*

(Примечание: работодатель самостоятельно в коллективном договоре определяет порядок округления количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск (письмо Минтруда и социальной защиты РФ от 16.06.2022 г. № 14-2/ООГ-3982).

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

5.8.2.4. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретному работнику устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) на основании приложения № 3 к коллективному договору.

(Примечание: за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Работодатели могут самостоятельно устанавливать ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 1 степени. Порядок и условия предоставления этого отпуска определяется коллективным договором или локальным нормативным актом, который принимают по согласованию с Профсоюзным комитетом).

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

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

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

5.8.3. Продолжительностью 3 календарных дня за непрерывную работу свыше трех лет в следующих должностях на основании приложения № 3 к коллективному договору:

- врачам и среднему медицинскому персоналу участковых больниц, амбулаторий, фельдшерско-акушерских пунктов;

- врачам-терапевтам и педиатрам участковым, медицинским сестрам терапевтических и педиатрических участков поликлиник, заведующим - врачам терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник; врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);

В стаж непрерывной работы для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска взаимно засчитывается работа в вышеуказанных должностях в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения (структурных подразделениях) Российской Федерации, а также, расположенных на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей.

Стаж работы считается непрерывным при поступлении работника на работу в учреждение здравоохранения:

- не позднее одного месяца со дня увольнения по собственному желанию из учреждения здравоохранения;

- не позднее трех месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения здравоохранения (подразделения); с сокращением численности или штата работников в учреждении здравоохранения;

- независимо от продолжительности перерыва в работе гражданам, которые

приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения; женам (мужьям) военнослужащих, уволившимся с работы по собственному желанию из учреждений здравоохранения в связи с переводом мужа (жены) – военнослужащего в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы или из органов внутренних дел; работникам, которые уволились в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящиеся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет при поступлении на работу в учреждение здравоохранения до достижения ребенком указанного возраста и предъявлении свидетельства о рождении ребенка, документа, подтверждающего инвалидность (для ребенка-инвалида).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- ликвидации организации или отдельных ее частей;

- сокращения штатов или численности, а также реорганизации или временной приостановки работ;

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

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

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

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

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

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск педагогическим работникам учреждений здравоохранения (при наличии лицензии на образовательную деятельность) предоставляется из расчета 4,67 календарных дня *(56 дней: 12 месяцев)*.

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

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

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

5.12. Работодатель обязуется:

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

- лицам, моложе 18 лет;

- работникам, обучающимся без отрыва от производства;

- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в данном учреждении;

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в данном учреждении;

- лицам, награжденным знаком «Почётный донор России»;

- работникам, которым присвоено почетное звание «Народный …» ил «Заслуженный…», как Российской Федерации, так и Кубани (Краснодарског края);

- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);

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

- инвалидам войны, ветеранам Великой Отечественной войны, ветерана боевых действий на территории других государств;

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 ле (до достижения младшим из детей возраста 14 лет);

- лицам, направлявшимся для обеспечения выполнения задач в ход специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народно Республики и Луганской Народной Республики с 24.02.2022 г., отработавши установленный при направлении срок либо откомандированным досрочно п уважительным причинам.

Предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работник время независимо от стажа работы у Работодателя в течении шести месяцев посл возобновления трудового договора с работником, призванным на военную служб по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 3 Федерального закона от 28.03.1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

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

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

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

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей,

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

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

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

Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого

дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством РФ.

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

5.12.6. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленный в Краснодарском крае нерабочий (праздничный) день «Радоница», приходящийся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемых отпусков, в число календарных дней отпуска не включать *(пункт 4.15 Отраслевого соглашения в редакции от 26.08.2024 г.)*.

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

5.13. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- оснащение средствами коллективной защиты;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- обучение членов комиссии по охране труда по специальной программе за счет средств учреждения (или за счет средств отделения Фонда пенсионного и социального страхования в Краснодарском крае);

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- оборудование и обеспечение работы кабинетов и уголков по охране труда;

- каждое структурное подразделение комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;

- ежемесячное проведение во всех подразделениях Дня охраны труда *(постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 г. № 554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»)*;

- работу службы охраны труда, не допускать сокращения специалистов по охране труда и не возлагать на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников;

- назначение ответственных за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, за безопасную эксплуатацию машин и оборудования, за выполнение работ повышенной опасности, из числа должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда;

- приведение условий труда государственным требованиям в соответствие с

нодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда;

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

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

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

- провести специальную оценку условий труда в соответствии с планом–графиком, приложение к коллективному договору № 4;

- организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр *приложение к коллективному договору № 10.*

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

Комиссия по охране труда:

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

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

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

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

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

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

а) выявление (идентификация) опасностей;

б) оценка уровней профессиональных рисков;

в) снижение уровней профессиональных рисков.

При идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков работодателем изучаются и рассматриваются: результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах, соблюдение норм и требований охраны труда;

инструкции по охране труда; техническая документация; опрос работников о выявленных ими источников опасностей и др.

Все выявленные и оцененные риски подлежат управлению. На основании полученных результатов уровня профессиональных рисков разрабатываются и рассматриваются возможности снижения профессиональных рисков путём устранения риска, замены одних рисков другими, менее значимыми; применения технических средств для снижения рисков, применения средств индивидуальной защиты и др.

6.6. Работодатель и Профсоюзный комитет разрабатывают соглашение по охране труда в соответствии с перечнем, утвержденным *приказом Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 771н* (приложение № 9 к коллективному договору).

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

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

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

6.7. Работодатель обязуется:

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

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

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

6.7.3. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу:

- средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших

подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение № 5 к коллективному договору) *(приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 767н)*;

- санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей (приложение № 6 к коллективному договору) *(приказ Минздрава СССР от 29.01.1988 г. № 65)*.

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

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

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

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

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

В этих целях по установленным нормам Работодатель оборудует:

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

- помещения для приема пищи;

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

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

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

- выдачу работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам СОУТ, молока или

других равноценных пищевых продуктов по установленным нормам, которые по письменным заявлениям работников могут быть заменены компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, согласно приложению № 8 к коллективному договору.

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

- смывающие и обезвреживающие средства по перечню профессий и должностей согласно *Приложению к коллективному договору №* 7 (в соответствии с приказом Министерства труда от 29.10.2021 г. № 767н). Вести учет выдачи смывающих и обезвреживающих средств в личных карточках работников.

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

- смывающие и обезвреживающие средства по перечню профессий и должностей согласно приложению № 7 к коллективному договору. Вести учет выдачи смывающих и обезвреживающих средств в личных карточках работников.

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

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

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

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

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

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

Включать в состав комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с производством, представителей выборного органа первичной профсоюзной организации и уполномоченных по охране труда.

6.7.9. Обеспечить работникам прохождение диспансеризации в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. На время диспансеризации работники освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

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

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

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

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

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

6.9.3. Работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, предоставляет специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время, оборудует помещения для обогревания и отдыха работников *(статья 109 ТК РФ)*.

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

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

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

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

- обеспечивает их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда;

- предоставляет для выполнения возложенных обязанностей не менее 2-х часов рабочего времени в неделю с сохранением заработной платы по занимаемой должности;

- обеспечивает участие Уполномоченных лиц в системе управления охраной труда;

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

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

- по ходатайству Профсоюзного комитета за активную и добросовестную работу по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний в учреждении, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченные лица могут быть материально и морально поощрены, в том числе им могут быть установлены меры стимулирующего характера (в виде доплат и надбавок, премий и иных поощрительных выплат и (или) дополнительного оплачиваемого отпуска), условия, размеры и порядок установления которых предусматриваются в положении об уполномоченном по охране труда и дополнительных соглашениях к трудовому договору. Указанные выплаты и предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска осуществляются за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (при наличии финансовой возможности).

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

6.11. Профсоюзный комитет обязуется:

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

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда выдают Работодателю обязательные для рассмотрения представления и предложения об устранении выявленных нарушений *(статья 370 ТК РФ, статья 20 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)*.

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

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

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

6.12. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

- проводить анализ состояния временной нетрудоспособности в коллективе и причины трудопотерь;
- разрабатывать и осуществлять мероприятия по профилактике производственно-обусловленных заболеваний;
- проводить обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных;
- размещать в помещениях и на территории учреждения, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД;
- не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников.

6.13. Работодатель обеспечивает разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

VII. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

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

7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в

результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения численности или штата работников.

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета, то есть до издания приказа о проведении организационно-штатных мероприятий с оформлением соответствующего подтверждающего документа.

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

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

Критерием массового сокращения работников в соответствии с отраслевым соглашением считается, если в течение 30 календарных дней сокращаются:

- 5% работников при численности работающих до 300 человек.

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

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

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

детей в возрасте до 14-ти лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

7.5. Работодатель обязуется:

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

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

Финансировать мероприятия, направленные на:

- разработку и реализацию программ наставничества и адаптации молодых работников;

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

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

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

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

7.5.3. В соответствии со статьёй 178 ТК РФ:

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

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

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

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

Работодатель должен производить выплату среднего месячного заработка за период трудоустройства или выплату единовременной компенсации не позднее

15 календарных дней со дня обращения.

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

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

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

7.5.6. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;
- предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), в том числе и в другой местности *(статья 180 ТК РФ);*
- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;
- по согласованию с Профсоюзным комитетом вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массового сокращения рабочих мест или увольнения работников, в том числе при изменении организационных или технологических условий труда *(статья 74 ТК РФ);*
- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации *(пункт 3 статьи 81 ТК РФ),* в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюзного комитета *(часть 3 статьи 82 ТК РФ);*
- обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы по предварительным договорам или заявкам.

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

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

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

Сохранять медицинскому работнику за время профессионального обучения или дополнительного профессионального образования по направлению работодателя по основной должности и невозможностью в связи с этим выполнять трудовые (должностные) обязанности по трудовому договору в

порядке внутреннего совместительства, две третьих должностного оклада, установленного работнику по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства *(статья 155 ТК РФ, пункт 3.5. Отраслевого соглашения)*.

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

При направлении Работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств Работодателя (при наличии финансовой возможности).

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

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель обязуется:

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

8.1.2. Обеспечивать своевременную и полную уплату пенсионных страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее – Фонд) в соответствии с *Федеральным законом от 15.12.2001 г. № 167-ФЗ* «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (с учетом изменений от 14.07.2022 г. № 237-ФЗ).

8.1.3. Обеспечивать предоставление в территориальные органы Фонда полных и достоверных сведений в соответствии с *Федеральным законом от*

01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

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

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

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

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

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

Работники проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. На время диспансеризации работники освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста (с учетом переходного периода) и работники, являющиеся получателями пенсии по старости (за выслугу лет) освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в предыдущем абзаце, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Категория работников Периодичность прохождения диспансеризации Количество дней прохождения диспансеризации

Работники в возрасте до сорока лет 1 раз в три года 1 рабочий день

Работники, достигшие возраста сорок лет 1 раз в год 1 рабочий день

Работники - предпенсионеры (не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста (с учетом переходного периода))

Работники - пенсионеры (являются получателями пенсии по старости (за выслугу лет) 1 раз в год 2 рабочих дня

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, которое подает на согласование своему непосредственному руководителю или лицу, которое временно исполняет его обязанности. Согласованное заявление работник передает в отдел кадров.

Если непосредственный руководитель работника или руководитель организации не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают другую дату.

Результаты рассмотрения заявления руководитель организации и подразделения оформляют в виде резолюции на заявлении.

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

8.1.7. Премировать за счет средств учреждения *(при наличии финансовых средств)* работников:

- награжденных нагрудным знаком «Отличник здравоохранения» в размере 10% минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ на момент награждения;

- награжденных Почетной грамотой Министерства здравоохранения и социального развития РФ в размере 10% минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ на момент награждения;

- награжденных Почетной грамотой Министерства здравоохранения Краснодарского края в размере 5% минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ на момент награждения;

- которым объявлена Благодарность руководителя Минестарства здравоохранения Краснодарского края, в размере 5% минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ на момент объявления благодарности.

8.1.8. Работодатель оказывает материальную помощь работникам по ходатайству Профсоюзного комитета *(при наличии финансовых средств)*:

- многодетным семьям;
- одиноким матерям;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с семейными обстоятельствами;
- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, супруг (а));
- медицинским работникам, осуществляющим свою трудовую деятельность в условиях чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;
- в связи с другими особыми обстоятельствами.

8.1.9 Работодатель содействует обеспечению работников путевками на санаторно-курортное лечение на льготных условиях и организации летнего отдыха и оздоровления детей работников.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

8.2.2. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

8.2.3. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

8.2.4. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

IX. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

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

9.2. Пропагандировать способы и методы организации образа жизни, способствующего физическому, духовно-нравственному оздоровлению работающей молодежи и студентам.

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

9.4. Работодатель обязуется:

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

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

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

9.4.4. Закреплять наставников за всеми молодыми специалистами в первый год их работы в учреждении, установлению наставникам выплаты стимулирующего характера в порядке, предусмотренном *подпунктом 3.1.7.5 раздела III «Оплата труда» данного коллективного договора.*

9.4.5. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную профессиональную и общественную работу.

9.4.6. Формировать привлекательный образ здорового человека. Поддерживать молодежный досуг, физкультурно-оздоровительную и спортивную

работу.

9.5. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

X. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

10.3. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом контроля

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

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

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

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

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

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

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

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

прекращения полномочий руководителя (заместителя) профсоюзного комитета.

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

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

10.9. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ).

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

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

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

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

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

10.11. В целях создания условий деятельности профсоюзной организации Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованное помещение, оргтехнику (компьютер, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), при необходимости - транспорт, помещение для проведения профсоюзных собраний (конференций), организует за свой счет уборку помещения и ремонт оргтехники *(статья 377 ТК РФ, пункт 1 статьи 28 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).*

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

XI. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

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

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

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

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

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

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

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

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

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

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

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

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

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

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

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

Коллективный договор с Приложениями принят на конференции (собрании) работников 30.06.2025г.

Представитель Работодателя:

Главный врач

_____ И.А. Сологуб

Представитель работников:

Председатель профкома

_____ Н.Н. Начевная

Приложение № 1
к коллективному договору
на 2025-2028 г.г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной организации
_____ Н.Н. Начевная
«30» 06 2025г.

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач ГБУЗ «ДГП № 9 г. Краснодара» МЗ КК
_____ И.А. Сологуб
«30» 06 2025г.

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка для работников

Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в ГБУЗ «Детская городская поликлиника № 9 города Краснодара» МЗ КК 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.

1. ПРИЕМ НА РАБОТУ

1.1. Прием на работу производится на основании заключенного трудового договора.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
-документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или

психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

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

- В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Прием на работу без указанных документов не производится. В целях более полной оценки профессиональных качеств, принимаемого на работу лица Работодатель может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы (умение пользоваться оргтехникой, работать на компьютере и т. д.).

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Работодатель в этом случае обязана оформить с Работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

13. При поступлении Работника на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись:

- с поручением работой, условиями и оплатой труда, разъяснить Работнику его

права и обязанности;

- с Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, а также с коллективным договором;

- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии и другим правилам охраны труда;

- предупредить об обязанности по сохранению сведений, составляющих коммерческую или служебную тайну, и об ответственности за ее разглашение или передачу другим лицам.

1.4. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством, а именно:

- соглашение сторон, пункт 1 части первой статьи 77 ТК РФ;

- истечение срока трудового договора, пункт 2 части первой статьи 77 ТК РФ, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- расторжение трудового договора по инициативе Работника, пункт 3 части первой статьи 77 ТК РФ;

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя, статья 71 ТК РФ и 81 ТК РФ;

- перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность), пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ;

- отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Организации, изменением подведомственности (подчиненности) Организации либо ее реорганизацией, пункт 6 части первой статьи 77 ТК РФ;

- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, п. 7 части первой статьи 77 ТК РФ;

- отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы, пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ;

- отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем, пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ;

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон, статья 83 ТК РФ;

- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы, пункт 11 части первой статьи 77 ТК РФ.

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

Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу, а администрация в последний день обязана выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет. По договоренности между Работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения двухнедельного срока.

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

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

Договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Прекращение трудового договора оформляется приказом по Учреждению. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона. Днем увольнения считается последний день работы.

2. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

2.1. Работники ГБУЗ «ДГП № 9 г. Краснодара» МЗ КК должны:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности, указанные в трудовых договорах и должностной инструкции, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации и непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда;
- качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня;
- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;
- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы;
- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, производственной санитарии, правила противопожарной безопасности;
- не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации как в России, так и за рубежом сведений, полученных в силу служебного положения, определенных специальными документами Организации как коммерческая (служебная) тайна, распространение которой может нанести вред Организации или ее Работникам.

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

2.3. Работник имеет право на:

2.3.1. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

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

2.3.3.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.

2.4. Работник также имеет другие права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Работодатель обязан:

- соблюдать законодательство о труде:

– предоставлять Работнику работу, обусловленную трудовым договором;

– правильно организовывать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах, обеспечивая необходимыми принадлежностями и оргтехникой, создавая здоровые и безопасные условия труда, соответствующие правилам по охране труда (технике безопасности, санитарным нормам, противопожарным правилам);

– соблюдать оговоренные в трудовом договоре условия оплаты труда, выплачивать заработную плату в установленные сроки;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством РФ о труде.

3.2. Работодатель имеет право:

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

- поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;

- требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения настоящих Правил трудового распорядка;

- привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящими Правилами, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- способствовать Работнику в повышении им своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

Работодатель имеет другие права, предусмотренные законодательством РФ о труде.

3.3. Работодатель при осуществлении своих обязанностей должен стремиться к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди работников, их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности Учреждения.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В соответствии с действующим законодательством для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями, суббота и воскресенье.

Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час для сотрудников с не сменным графиком работы. Время начала и окончания работы устанавливается администрацией:

4.1.1 Работа поликлиники в будние дни с 7-00 до 20-00

4.1.2. Работа поликлиники в выходные дни с 9-00 до 16-00

4.1.2 Работа регистратуры с 7-00 до 20-00 (в 2 смены)

4.1.3 График работы административного персонала (Административный отдел, руководство) с 8-00 до 17-00, перерыв с 12 до 12.48 (в пятницу продолжительность работы сокращается на 1 час за счет сокращения обеденного перерыва на 12 мин.).

4. 1. 4 Клинико-диагностической лаборатории: с 7-30 до 14-42

4. 1. 5 Участковых врачей педиатров и участковых медсестер:

ПРИЕМ:	ВЫЗОВ НА ДОМ И ПРОФ. РАБОТА
I-я смена с 8-00 до 12-00	с 12-00 до 15-48
П-я смена с 12-00 до 16-00	с 16-00 до 19-48
Ш-я смена с 16-00 до 20-00	с 12-12 до 16-00

30 минут для отдыха и питания входят в рабочее время.

4.1.6. Врачей узких специальностей с 8-00 до 20-00 в соответствии с утвержденным графиком работы.

4.1.7. Медицинских работников отделения оказания медицинской помощи детям в образовательных учреждениях с 8-00 до 19-00 в соответствии с утвержденным графиком.

4.1.8. Время начала и окончания работы отдельных лечебно-профилактических и диагностических кабинетов, лабораторий, рентгенкабинетов. ЭКГ. физиотерапевтического кабинета, других служб, кабинетов, а также не хозяйственного обслуживающего персонала устанавливается руководителем учреждения приказом по лечебному учреждению.

4.1.9. Время обеденного перерыва для отдельных групп медицинских работников устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.10. При сменных работах работники чередуются в сменах равномерно. Сменность работы лечебных и диагностических кабинетов, а также других служб и структурных подразделений лечебного учреждения производится согласно установленному графику.

4.1.11. В субботу и воскресенье, а так же в праздничные дни, обслуживание населения на приеме и на дому производится силами дежурного медицинского персонала – по графику.

В случае, если дежурство в воскресенье или праздничный день будет вне графика рабочего времени, то оплата труда производится в двойном размере, либо в одинарном, с предоставлением дополнительного дня отдыха в течении ближайших двух недель (ст. 153 ТК РФ).

4.1.12. В соответствии с ст. 112 ТК РФ в редакции Федерального закона от 05.04.2012г. № 35-ФЗ 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;

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями.

4.1.13. Очередность предоставления отпусков устанавливается администрацией с учетом производственной необходимости и пожеланий работников. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников, согласно действующему законодательству, установлена не менее 28 календарных дней.

4.1.14. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в предыдущем абзаце, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год 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 (статья 185.1.).

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

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

Графики сменности составлять для тех работников, которые осуществляют работу по сменам или в режиме суммированного учёта рабочего времени, в целом весь учётный период.

Графики сменности утверждать по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Графики сменности доводить до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час, в том числе и для работников, которым установлено неполное рабочее время, и работающих на условиях совместительства.

При невозможности уменьшения продолжительности рабочего дня (рабочей смены) в предпраздничный день для работников, которым установлен

суммированный учёт рабочего времени, на один час уменьшать месячную норму рабочего времени.

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

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

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

Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, полным месяцем работы с вредными условиями труда считается календарный месяц, в котором работник фактически отработал не менее половины месячной нормы рабочего времени, установленной для данной должности.

4.1.16. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, установленному в Российской Федерации *(статья 112 ТК РФ)*, нерабочему (праздничному) дню «Радоница», установленному на основании *закона Краснодарского края от 02.06.2023 г. № 4909-КЗ* «Об объявлении в Краснодарском крае Дня поминовения усопших (Радоницы) нерабочим (праздничным) днем» *(пункт 4.1.5 Отраслевого соглашения в редакции от 2024 г.)* уменьшать на один час, в том числе, работающим на условиях совместительства, неполного рабочего времени. При невозможности уменьшить продолжительность рабочего дня (рабочей смены) в предпраздничный день для работников, которым установлен суммированный учёт рабочего времени, на один час уменьшается месячная норма рабочего времени.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности рабочего дня (смены) в предпраздничный день, переработка с согласия работника компенсируется оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленный в Краснодарском крае нерабочий (праздничный) день «Радоница», приходящийся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемых отпусков, в число календарных дней отпуска не включать

5. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

5.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и иные успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников:

объявление благодарности;

выдача премии;

награждение ценным подарком.

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

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

Увольнение может быть применено:

- за неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

-за прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (смены);

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

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

- за 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 судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

- 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 работником непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя.

6.2. Дисциплинарные взыскания применяются руководством Организации.

6.3. До применения взыскания от Работника должно быть затребовано письменное объяснение. Если по истечение двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ Работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

Дисциплинарные взыскания применяются не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

6.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение 3 рабочих дней, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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

6.7. С Правилами внутреннего распорядка должны быть ознакомлены все работники, которые обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный Правилами.

Приложение № 2
к коллективному договору
на 2025-2028 г.г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной организации
_____ Н.Н. Начевная
«30» 06 2025г.

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач ГБУЗ «ДГП № 9 г. Краснодара» МЗ КК
_____ И.А. Сологуб
«30» 06 2025г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, которым устанавливается ненормированный рабочий день

1. Главный врач
2. Заместитель главного врача по экономическим вопросам
3. Заместитель главного врача по медицинской части
4. Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе
5. Главный бухгалтер
6. Главная медицинская сестра
7. Начальник отдела кадров
8. Начальник хозяйственного отдела
9. Начальник отдела информационных технологий
10. Ведущий экономист
11. Экономист
12. Специалист по закупкам
13. Оператор ЭВ и ВМ
14. Секретарь
15. Специалист по ОТ
16. Ведущий бухгалтер
17. Техник

Приложение № 3
к коллективному договору
на 2025-2028 г.г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной организации
_____ Н.Н. Начевная
«30» 06 2025г.

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач ГБУЗ «ДГП № 9 г. Краснодара» МЗ КК
_____ И.А. Сологуб
«30» 06 2025г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, имеющих право на дополнительный отпуск.

Наименование	Количество дней отпуска				
	Основной *(календарных дней)*	За ненормированный раб. день *(календарных дней)*	За стаж непрерывной работы свыше 3-х лет	Доп. отпуска по условиям кол. договора на основании ст. 116 ТК РФ	За работу во вредных условиях труда
Главный врач	28	14	-	-	-
Заместитель главного врача по медицинской части	28	14	-	-	-
Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе	28	7	-	-	-
Заместитель главного врача по экономическим вопросам	28	14	-	-	-
Главный бухгалтер	28	14	-	-	-
Главная медицинская сестра	28	14	-	-	-
Начальник хозяйственного отдела	28	7	-	-	-
Ведущий экономист, Экономист	28	7	-	-	-
Ведущий бухгалтер	28	7	-	-	-
Секретарь	28	10	-	-	-
Специалист по ОТ	28	10	-	-	-
Специалист отдела кадров	28	10	-	-	-
Начальник отдела информационных технологий	28	10			
Специалист по закупкам	28	7			
Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	28	7	-	-	-
Врач-психиатр участковый	28	-	3	-	-
Врач клинико-диагностической лаборатории	28	-	-	-	14
Медицинская сестра процедурного кабинета	28	-	-	-	14
Фельдшер-лаборант	28	-	-	-	14
Заведующая клинико-диагностической лабораторией	28	-	-	-	14
Старший врач клинико-диагностической лаборатории	28	-	-	-	14

Основание:
Карты специальной оценки условий труда.

Специалист по охране труда Оробей Я.В.

Приложение № 4
к коллективному договору
на 2025-2028 г.г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной организации
_____ Н.Н. Начевная
«30» 06 2025г.

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач ГБУЗ «ДГП № 9 г. Краснодара» МЗ КК
_____ И.А. Сологуб
«30» 06 2025г.

Специальная оценка условий труда
в ГБУЗ «ДГП № 9 г. Краснодара» МЗ КК

Проведение последней аттестации рабочих мест по условиям труда

дата проведения аттестации рабочих мест	Количество рабочих мест в организации		
	всего	Из них аттестовано рабочих мест	
		всего	в т.ч. с вредными условиями труда
2020	76	26	26
2021	76	18	18
2022	76	23	8
2023	76	28	22
2024	76	29	20

ПЛАН-ГРАФИК
последующей специальной оценки условий труда

Всего рабочих мест в организации 76
в том числе с вредными условиями труда 58

№ п/п	Наименование рабочего места (цеха, участка, подразделения)	Количество рабочих мест	Сроки проведения специальной оценки
1.	Отделение организации медицинской помощи детям в образовательных учреждениях	21	2025
2.	Узкие специалисты	5	2025

График составил
специалист по охране труда _____ Оробей Я.В.

Приложение № 5

к коллективному договору
на 2025-2028 г.г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
ГБУЗ «ДГП № 9 г. Краснодара» МЗ КК
_____ Н.Н. Начевная
«__» _____2025 года

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач
ГБУЗ «ДГП № 9 г. Краснодара» МЗ КК
_____ И.А. Сологуб
«__» _____2025 года

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, работники которых имеют право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и др. СИЗ (на основании приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 года N 767н, ступившем в силу с 01.09.2023 года «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств).

Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
Биолог	Одежда специальная защитная	Одежда специальная для ограниченной защиты от токсичных веществ	1 шт. на год	Прилож. № 1 п. 815
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на год	
		или		
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на год	
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара на год	
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от растворов кислот и щелочей	2 пары на год	
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на год	
	Средства защиты органов	Противоаэрозольные средства	до износа	

дыхания	индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей полумаской		
	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	
Одежда специальная изолирующая для защиты от химических факторов (в том числе применяемая для защиты от биологических факторов (микроорганизмов)	Комбинезон	определяется документами изготовителя	Прилож. № 2 п. 8.2.1.
	Одежда специальная ограниченного срока использования [1]	определяется документами изготовителя	
Средства индивидуальной защиты рук для защиты от биологических факторов (микроорганизмов) [1]	Перчатки	12 пар на год	
Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа противоаэрозольные Или Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа Противогазоаэрозольные (комбинированные)	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	определяется документами изготовителя	
	Изолирующие лицевые части (маски, полумаски, четвертьмаски) для средств индивидуальной защиты (используемые совместно со сменными фильтрами)	определяется документами изготовителя	
	Сменные фильтры (фильтрующие элементы: противоаэрозольные, противогазовые,	определяется документами изготовителя	

			противогазоаэрозольные (комбинированные) для средств индивидуальной защиты		
			Респиратор [1] *Противогаз* [1]	определяется документами изготовителя	
	Врач ультразвуковой диагностики, Врач функциональной диагностики, Врач-дерматовенеролог, Врач-детский кардиолог, Врач-детский уролог-андролог, Врач-детский хирург, Врач-детский эндокринолог, Врач-невролог, Врач-офтальмолог, Врач-травматолог-ортопед, Врач-физиотерапевт	Одежда специальная изолирующая для защиты от химических факторов (в том числе применяемая для защиты от биологических факторов (микроорганизмов)	Комбинезон	определяется документами изготовителя	Прилож. № 2 п. 8.2.1.
			Одежда специальная ограниченного срока использования [1]	определяется документами изготовителя	
		Средства индивидуальной защиты рук для защиты от биологических факторов (микроорганизмов) [1]	Перчатки	12 пар на год	
		Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа противоаэрозольные или Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа Противогазоаэрозольные (комбинированные)	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	определяется документами изготовителя	
			Изолирующие лицевые части (маски, полумаски, четвертьмаски) для средств индивидуальной защиты (используемые совместно со сменными фильтрами)	определяется документами изготовителя	
			Сменные фильтры (фильтрующие элементы: противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) для средств индивидуальной защиты	определяется документами изготовителя	
			Респиратор [1] *Противогаз* [1]	определяется документами изготовителя	
	Врач-анестезиолог-реаниматолог	Одежда специальная защитная	Одежда специальная для ограниченной защиты от токсичных веществ	1 шт. на год	Прилож. № 1 п. 812
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на год	
			или		
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на год	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных	1 пара на год	

		загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на год
	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
Врач-[illegible]инголог	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на год
		или	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на год
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара на год
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на год
	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
	Одежда специальная изолирующая для защиты от химических факторов (в том числе применяемая для защиты от биологических факторов (микроорганизмов)	Комбинезон	определяется документами изготовителя
		Одежда специальная ограниченного срока использования [1]	определяется документами изготовителя

Прилож. № 1 п. 818

Прилож. № 2 п. 8.2.1.

	Средства индивидуальной защиты рук для защиты от биологических факторов (микроорганизмов) [1]	Перчатки	12 пар на год	
	Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа противоаэрозольные или Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа Противогазоаэрозольные (комбинированные)	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	определяется документами изготовителя	
		Изолирующие лицевые части (маски, полумаски, четвертьмаски) для средств индивидуальной защиты (используемые совместно со сменными фильтрами)	определяется документами изготовителя	
		Сменные фильтры (фильтрующие элементы: противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) для средств индивидуальной защиты	определяется документами изготовителя	
		Респиратор [1] *Противогаз* [1]	определяется документами изготовителя	
-педиатр -педиатр овый, ющий трическим ием, натр)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	Прилож. № 1 п. 829 (83
		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	
	Одежда специальная изолирующая для защиты от химических факторов (в том числе применяемая для защиты от биологических факторов (микроорганизмов)	Комбинезон	определяется документами изготовителя	Прилож. № 2 п. 8.2.1
		Одежда специальная ограниченного срока	определяется документами	

		использования [1]	изготовителя	
	Средства индивидуальной защиты рук для защиты от биологических факторов (микроорганизмов) [1]	Перчатки	12 пар на год	
	Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа противоаэрозольные или Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа Противогазоаэрозольные (комбинированные)	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	определяется документами изготовителя	
		Изолирующие лицевые части (маски, полумаски, четвертьмаски) для средств индивидуальной защиты (используемые совместно со сменными фильтрами)	определяется документами изготовителя	
		Сменные фильтры (фильтрующие элементы: противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) для средств индивидуальной защиты	определяется документами изготовителя	
		Респиратор [1] *Противогаз* [1]	определяется документами изготовителя	
Врач-технолог	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на год	Прилож. № 1 п. 822
		или		
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на год	
		Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	определяется документами изготовителя	
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара на год	
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на год	
	Одежда специальная изолирующая для защиты от химических факторов (в том числе применяемая для защиты от биологических	Комбинезон	определяется документами изготовителя	Прилож. № 2 п. 8.2.1.
		Одежда специальная	определяется	

	факторов (микроорганизмов)	*ограниченного срока использования* [1]	документами изготовителя	
	Средства индивидуальной защиты рук для защиты от биологических факторов (микроорганизмов) [1]	Перчатки	12 пар на год	
	Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа противоаэрозольные или Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа Противогазоаэрозольные (комбинированные)	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	определяется документами изготовителя	
		Изолирующие лицевые части (маски, полумаски, четвертьмаски) для средств индивидуальной защиты (используемые совместно со сменными фильтрами)	определяется документами изготовителя	
		Сменные фильтры (фильтрующие элементы: противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) для средств индивидуальной защиты	определяется документами изготовителя	
		Респиратор [1] *Противогаз* [1]	определяется документами изготовителя	
-педиатр	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на год	
		или		
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на год	
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара на год	Приложение № 1 п. 822
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на год	
	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	
	Одежда специальная изолирующая для защиты от химических факторов (в том	Комбинезон	определяется документами изготовителя	Приложение № 2 п. 8.2.1

	числе применяемая для защиты от биологических факторов (микроорганизмов)	*Одежда специальная ограниченного срока использования* [1]	определяется документами изготовителя
	Средства индивидуальной защиты рук для защиты от биологических факторов (микроорганизмов) [1]	Перчатки	12 пар на год
	Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа противоаэрозольные или Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа Противогазоаэрозольные (комбинированные)	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	определяется документами изготовителя
		Изолирующие лицевые части (маски, полумаски, четвертьмаски) для средств индивидуальной защиты (используемые совместно со сменными фильтрами)	определяется документами изготовителя
		Сменные фильтры (фильтрующие элементы: противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) для средств индивидуальной защиты	определяется документами изготовителя
		Респиратор [1] *Противогаз* [1]	определяется документами изготовителя
	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на год
		или	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на год
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара на год
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на год
	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
	Одежда специальная изолирующая для защиты от	Комбинезон	определяется документами

	химических факторов (в том числе применяемая для защиты от биологических факторов (микроорганизмов)		изготовителя
		Одежда специальная ограниченного срока использования [1]	определяется документами изготовителя
	Средства индивидуальной защиты рук для защиты от биологических факторов (микроорганизмов) [1]	Перчатки	12 пар на год
	Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа противоаэрозольные или Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа Противогазоаэрозольные (комбинированные)	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	определяется документами изготовителя
		Изолирующие лицевые части (маски, полумаски, четвертьмаски) для средств индивидуальной защиты (используемые совместно со сменными фильтрами)	определяется документами изготовителя
		Сменные фильтры (фильтрующие элементы: противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) для средств индивидуальной защиты	определяется документами изготовителя
		Респиратор [1] *Противогаз* [1]	определяется документами изготовителя
	Одежда специальная изолирующая для защиты от химических факторов (в том числе применяемая для защиты от биологических факторов (микроорганизмов)	Комбинезон	определяется документами изготовителя
		Одежда специальная ограниченного срока использования [1]	определяется документами изготовителя
	Средства индивидуальной защиты рук для защиты от биологических факторов (микроорганизмов) [1]	Перчатки	12 пар на год
	Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа противоаэрозольные или Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа Противогазоаэрозольные (комбинированные)	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	определяется документами изготовителя
		Изолирующие лицевые части (маски, полумаски, четвертьмаски) для средств индивидуальной защиты (используемые совместно со сменными фильтрами)	определяется документами изготовителя

			Сменные фильтры (фильтрующие элементы: противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) для средств индивидуальной защиты	определяется документами изготовителя	
			Респиратор [1] *Противогаз* [1]	определяется документами изготовителя	
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приложение № 1 п. 1835
		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.	
		Одежда специальная изолирующая для защиты от химических факторов (в том числе применяемая для защиты от биологических факторов (микроорганизмов)	Комбинезон	определяется документами изготовителя	Приложение № 2 п. 8.2.1
			Одежда специальная ограниченного срока использования [1]	определяется документами изготовителя	
		Средства индивидуальной защиты рук для защиты от биологических факторов (микроорганизмов) [1]	Перчатки	12 пар на год	
	врач-эпидемиолог	Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа противоаэрозольные или Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа Противогазоаэрозольные (комбинированные)	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	определяется документами изготовителя	
			Изолирующие лицевые части (маски, полумаски, четвертьмаски) для средств индивидуальной защиты (используемые совместно со сменными фильтрами)	определяется документами изготовителя	
			Сменные фильтры (фильтрующие элементы: противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) для средств индивидуальной защиты	определяется документами изготовителя	
			Респиратор [1]	определяется	

			Противогаз [1]	документами изготовителя	
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на год	
			или		
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на год	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара на год	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на год	Прилож. № 1 п. 2435
		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	
	Медицинская сестра, Медицинская сестра участковая, Медицинская сестра процедурной	Одежда специальная изолирующая для защиты от химических факторов (в том числе применяемая для защиты от биологических факторов (микроорганизмов)	Комбинезон	определяется документами изготовителя	
			Одежда специальная ограниченного срока использования [1]	определяется документами изготовителя	
		Средства индивидуальной защиты рук для защиты от биологических факторов (микроорганизмов) [1]	Перчатки	12 пар на год	
		Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа противоаэрозольные или Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа Противогазоаэрозольные (комбинированные)	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	определяется документами изготовителя	Прилож. № 2 п. 8.2.1.
			Изолирующие лицевые части (маски, полумаски, четвертьмаски) для средств индивидуальной защиты (используемые совместно со сменными фильтрами)	определяется документами изготовителя	
			Сменные фильтры (фильтрующие элементы: противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) для средств индивидуальной защиты	определяется документами изготовителя	

			Респиратор [1] *Противогаз* [1]	определяется документами изготовителя	
13.	Медицинская сестра по массажу, Медицинская сестра по физиотерапии, Медицинская сестра по функциональной диагностике	Одежда специальная изолирующая для защиты от химических факторов (в том числе применяемая для защиты от биологических факторов (микроорганизмов)	Комбинезон	определяется документами изготовителя	Приложение № 2 п. 8.2.1
			Одежда специальная ограниченного срока использования [1]	определяется документами изготовителя	
		Средства индивидуальной защиты рук для защиты от биологических факторов (микроорганизмов) [1]	Перчатки	12 пар на год	
		Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа противоаэрозольные или Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа Противогазоаэрозольные (комбинированные)	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	определяется документами изготовителя	
			Изолирующие лицевые части (маски, полумаски, четвертьмаски) для средств индивидуальной защиты (используемые совместно со сменными фильтрами)	определяется документами изготовителя	
			Сменные фильтры (фильтрующие элементы: противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) для средств индивидуальной защиты	определяется документами изготовителя	
			Респиратор [1] *Противогаз* [1]	определяется документами изготовителя	
	...лаборатория	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на год	Приложение № 1 п. 427
			или		
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на год	
			Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	определяется документами изготовителя	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений		
			Обувь специальная для защиты от механических воздействий	1 пара на год	

		(истирания) и от скольжения		
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на год	
	Одежда специальная изолирующая для защиты от химических факторов (в том числе применяемая для защиты от биологических факторов (микроорганизмов)	Комбинезон	определяется документами изготовителя	
		Одежда специальная ограниченного срока использования [1]	определяется документами изготовителя	
	Средства индивидуальной защиты рук для защиты от биологических факторов (микроорганизмов) [1]	Перчатки	12 пар на год	
	Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа противоаэрозольные или Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа Противогазоаэрозольные (комбинированные)	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	определяется документами изготовителя	Прило № 2 п. 8.2.1.
		Изолирующие лицевые части (маски, полумаски, четвертьмаски) для средств индивидуальной защиты (используемые совместно со сменными фильтрами)	определяется документами изготовителя	
		Сменные фильтры (фильтрующие элементы: противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) для средств индивидуальной защиты	определяется документами изготовителя	
		Респиратор [1] *Противогаз* [1]	определяется документами изготовителя	
	Одежда специальная защитная от радиоактивных веществ и ионизирующих излучений	Фартук	определяется документами изготовителя	
	Средства индивидуальной защиты рук от радиоактивных веществ и ионизирующих излучений	Перчатки, в том числе перчатки камерные	определяется документами изготовителя	Прилож № 2 п. 14.2
	Средства индивидуальной защиты глаз и лица защитные от ионизирующих излучений	Очки защитные Щиток защитный лицевой	определяется документами изготовителя	
арка	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	Прилож № 1 п. 4322
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты	1 пара на год	

		от механических воздействий (истирания)		
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на год	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	
	Одежда специальная изолирующая для защиты от химических факторов (в том числе применяемая для защиты от биологических факторов (микроорганизмов)	Комбинезон	определяется документами изготовителя	
		Одежда специальная ограниченного срока использования [1]	определяется документами изготовителя	
	Средства индивидуальной защиты рук для защиты от биологических факторов (микроорганизмов) [1]	Перчатки	12 пар на год	
	Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа противоаэрозольные или Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа Противогазоаэрозольные (комбинированные)	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	определяется документами изготовителя	Прилож. № 2 п. 8.2.1.
		Изолирующие лицевые части (маски, полумаски, четвертьмаски) для средств индивидуальной защиты (используемые совместно со сменными фильтрами)	определяется документами изготовителя	
		Сменные фильтры (фильтрующие элементы: противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) для средств индивидуальной защиты	определяется документами изготовителя	
		Респиратор [1] *Противогаз* [1]	определяется документами изготовителя	
Слесарь-электромонтер	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года	Прилож. № 1 п. 5300
		Белье специальное термостойкое		
		или		
		Белье специальное хлопчатобумажное	4 шт.	
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты	1 пара	

	от термических рисков электрической дуги	
	Обувь специальная диэлектрическая	определяется документами изготовителя
Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар
	Перчатки специальные диэлектрические	определяется документами изготовителя
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

[1] Средства индивидуальной защиты, выдаваемые дополнительно к обязательным по результатам оценки профессиональных рисков

Специалист по охране труда Я.В. Оробей

Приложение №
к коллективному договор
на 2025-2028 г.г

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной организации
_____ Н.Н. Начевная
«20» 06 _____ 2025г.

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач ГБУЗ «ДГП № 9 г. Краснодара» МЗ КК
_____ И.А. Сологуб
«30» 06 _____ 2025г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, работники которых имеют право на бесплатное получение санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей в соответствии с приложением №2 к приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988г. №65

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на 1 год
1	2	3	4
1.	Врачи, психологи, логопеды, лаборанты, средний и младший медицинский персонал, инструкторы по лечебной физкультуре, кастелянши, техники, уборщицы	Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажные Полотенца, Щетка для мытья рук Примечание. Среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать: Платье хлопчатобумажное Фартук хлопчатобумажный	4 на 24 месяца 4 на 24 месяца 4 на 24 месяца Дежурная 4 на 24 месяца 4 на 24 месяца

Специалист по охране труда _____ Оробей Я.В.

Приложение № 7
к коллективному договору
на 2025-2028 г.г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной организации
_____ Н.Н. Начевная
«30» 06 2025г.

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач ГБУЗ «ДГП № 9 г. Краснодара» МЗ КК
_____ И.А. Сологуб
«30» 06 2025г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, получающих бесплатно, смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»
Приложение №3 (Таблица №1, Таблица №2)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц
I. Защитные средства			
1.	Врачи, средний медицинский персонал, биолог	средства для защиты от биологических факторов (дезинфицирующие)	100 мл
2.	Санитарки	Средства гидрофобного действия	100 мл
II. Очищающие средства			
3.	Врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл
5.	Слесарь-сантехник, слесарь-электромонтер, уборщик производственных и служебных помещений.	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства Средства комбинированного (универсального) действия	250 мл /200гр. 100 мл
III. Регенерирующие, восстапавливающие средства			
6.	Врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал хирургического, прививочного, процедурного, ЛОР кабинетов, клинико-диагностической лаборатории, слесарь-сантехник	Регенерирующие, восстанавливающее средство	100 мл

Специалист по охране труда _____ Оробей Я.В.

Приложение № 8
к коллективному договору
на 2025-2028 г.г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной организации
_____ Н.Н. Начевная
«30» 06 2025г.

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач ГБУЗ «ДГП № 9 г. Краснодара» МЗ КК
_____ И.А. Сологуб
«30» 06 2025г.

Перечень профессий и должностей работников,
занятых на работах с вредными условиями труда не менее 0,5 рабочего времени смены
и имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных продуктов

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Профессия или должность	Наименование вредного производственного фактора	Основание предоставления
1.	Клинико-диагностическая лаборатория	Биолог, Врач клинико-диагностической лаборатории	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
2.	Клинико-диагностическая лаборатория	Фельдшер-лаборант	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
3.	Клинико-диагностическая лаборатория	Санитарка	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
4.	Процедурный кабинет	Медицинская сестра процедурная, санитарка	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
5.	Детский офтальмологический кабинет	Врач-офтальмолог, медицинская сестра	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
6.	Кабинет врача-акушера-гинеколога детского и подросткового возраста	Врач-акушер-гинеколог	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
7.	Кабинет врача-невролога	Врач-невролог Медицинская сестра	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
8.	Кабинет УЗИ	Врач ультразвуковой диагностики	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
9.	Центральное стерилизационное отделение	Санитарка	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
10.	Физиотерапевтический кабинет	Врач-физиотерапевт Медицинская сестра	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
11.	Кабинет массажа	Медицинская сестра по массажу Медицинский брат по массажу	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
12.	Кабинет лечебной физкультуры	Инструктор по лечебной физкультуре	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
13.	Кабинет врача инфекциониста	Врач-эпидемиолог, врач-инфекционист	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
14.	Отделение медицинской помощи в образовательных учреждениях	Медицинская сестра	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда

15.	Педиатрическое отделение	Заведующий педиатрическим отделением, врач-педиатр участковый, медицинская сестра участковая	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
16.	Кабинет неотложной медицинской помощи	Врач-педиатр, медицинская сестра	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
17.	Кабинет врача-хирурга	Врач-детский-хирург, медицинская сестра, санитарка	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
18.	Кабинет врача-травматолога-ортопеда	Врач-травматолог-ортопед, медицинская сестра	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
19.	Оториноларингологический кабинет	Врач-оториноларинголог, медицинская сестра, санитарка	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
20.	Кабинет врача детского эндокринолога	Врач детский эндокринолог	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
21.	Кабинет функциональной диагностики	Врач функциональной диагностики, медицинская сестра функциональной диагностики	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
22.	Кабинет выдачи справок и направлений	Врач-педиатр	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
23.	Кабинет врача-дерматовенеролога	Врач-дерматовенеролог, медицинская сестра	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
24.	Рентгенологический кабинет	Врач-рентгенолог, рентгенолаборант	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
25.	Кабинет здорового ребенка	Врач-педиатр	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
26.	Прививочный кабинет	медицинская сестра	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
27.	Медицинский кабинет №1 МОУ Средняя общеобразовательная школа №89	Врач-педиатр Медицинская сестра	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
28.	Медицинский кабинет №3 МОУ Лицей №90	Врач-педиатр Медицинская сестра	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
29.	Медицинский кабинет №4 МОУ Гимназия №87	Врач-педиатр Медицинская сестра	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
30.	Медицинский кабинет №5 МОУ Средняя общеобразовательная школа №101	Врач-педиатр Медицинская сестра	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
31.	Медицинский кабинет №6 МБДОУ "Детский сад комбинированного вида №230»	Врач-педиатр Медицинская сестра	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
32.	Медицинский кабинет №7 МБДОУ мо г. Краснодар "Центр развития ребенка-детский сад №233"	Врач-педиатр Медицинская сестра	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда

33.	Медицинский кабинет №8 МБДОУ "Центр развития ребенка-детский сад № 232»	Врач-педиатр Медицинская сестра	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
34.	Медицинский кабинет №9 МБДОУ "Центр развития ребенка-детский сад № 115»	Врач-педиатр Медицинская сестра	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
35.	Медицинский кабинет №11 МБДОУ "Детский сад №223 "Лебедушка"	Врач-педиатр Медицинская сестра	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
36.	Медицинский кабинет №12 МБДОУ "Детский сад №114 "Аленький цветочек"	Врач-педиатр Медицинская сестра	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
37.	Медицинский кабинет №10 МБДОУ "Центр развития ребенка Детский сад №46"	Врач-педиатр Медицинская сестра	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
38.	Кабинет врача детского уролога-андролога	Врач детский уролог-андролог, медицинская сестра	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
39.	Кабинет врача детского кардиолога	Врач детский кардиолог	биологический фактор п. 2.3	Карты специальной оценки условий труда
40.	Кабинет медицинского психолога	Медицинский психолог	биологический фактор п.2.3	Карты специальной оценки условий труда

Примечания:

Норма выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности.

В соответствии с п.4 приложения №2 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 мая 2022 г. № 291н, выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Специалист по охране труда _____ Оробей Я.В.

Приложение № 9
к коллективному договору на 2025-2028 г.г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации _____ Н.Н. Начевная
«20» 06 2025 года

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач _____ И.А. Сологуб
«30» _____ 2025 года

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда на 2025-2026 год

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Детская городская поликлиника № 9 города Краснодара» министерства здравоохранения Краснодарского края
(наименование предприятия, учреждения, организации)

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ (т.руб.)	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Проведение специальной оценки условий труда.	Рабочих мест	26	31427,35	июнь - июль	Главный врач, специалист по ОТ	-	-	-	-
2	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами (замена ламп, мытье окон).	кабинетов	5	10,0	в течении года	Заместитель главного врача по хозяйственным вопросам, слесарь-электромонтер	-	-	-	-
3	Обеспечение в установленном порядке работников специальной одеждой, специальной обувью, смывающими и обезжиривающими средствами.	человек	30	250,0	в течении года	Главный врач, заместитель главного врача по хозяйственным вопросам, главная медсестра	-	-	-	-
4	Организация и проведение в установленном порядке инструктажа, проверки знаний по охране труда	человек	78	-	в течении года	Специалист по ОТ, руководители структурных подразделений	-	-	-	-

	работников.									
5	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.	человек	20	20,0	Июнь-Сентябрь 2026	Специалист по ОТ	-	-	-	-
6	Обучение лиц, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов.	человек	3	15,0	январь - июнь	Руководители структурных подразделений	-	-	-	-
7	Проведение в установленном порядке обязательных периодических медицинских осмотров (обследований).	человек	-	-	Октябрь-ноябрь	Главная медсестра, специалист по ОТ	-	-	-	-
8	Укомплектование аптечек для оказания первой медицинской помощи набором лекарственных средств и препаратов.	штук	2	15,0	в течении года	Главная медсестра	-	-	-	-
9	Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством.	каб	10	50,0	в течении года	Главная медсестра, врач-эпидемиолог	-	-	-	-
10	Издание (тиражирование) инструкций по охране труда.	штук	15	-	2-й квартал года	Руководители структурных подразделений, специалист по ОТ	-	-	-	-

Примечания:

Содержание мероприятий определяется в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденного приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н "Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней"

Конкретный перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков определяется работодателем исходя из специфики его деятельности.

Приложение № 10
К коллективному договору на 2025-2028 г.г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации _____ Н.Н. Начевная
«30» 05 2025 года

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач _____ И.А. Сологуб
«30» 05 2025 года

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников

№ п/п	Наименование подразделения	Профессия (должность) по штатному расписанию	Вредные работы, вредные или опасные производственные факторы	Номер по приказу № 29н
1	2	3	4	5
	Руководство поликлиники	Главный врач, заместитель главного врача по медицинской части, заместитель главного врача по клинико-экспертной работе, главная медицинская сестра	Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях	п.2.4.3 п.27
	Регистратура	Медицинский регистратор	Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях	п.2.4.3 п.27
	Педиатрическое отделение	Заведующий педиатрическим отделением – врач-педиатр, врач-педиатр участковый, старшая медицинская сестра, медицинская сестра участковая	Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях	п.2.4.3 п.27
	Процедурный кабинет	Медицинская сестра процедурная	Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие)	п.2.4.3 п.27

			Работы в медицинских организациях	
	Кабинет неотложной медицинской помощи	Врач-педиатр, Фельдшер	Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях	п.2.4.3 п.27
	Кабинет врача-акушера-гинеколога	Врач-акушер-гинеколог	Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях	п.2.4.3 п.27
		Медсестра	Работы в медицинских организациях	п. 27
	Кабинет врача - детского хирурга	врач-детский-хирург	Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях	п.2.4.3 п.27
		Медицинская сестра	Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях	Прил 2 п.17
	Кабинет врача-травматолога-ортопеда	Врач-травмотолог-ортопед, медицинская сестра	Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях	Прил 2 п.17
	Оториноларингологический кабинет	врач-оториноларинголог	Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях	Прил 2 п.17
		медсестра	Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях	п.2.4.3 п.27

	Кабинет врача-невролога	Врач-невролог	Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях	п.2.4.3 п.27
		Медицинская сестра	Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях	п. 27
11	Детский офтальмологический кабинет	врач-офтальмолог	Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях	п.2.4.3 п.27
		медсестра	Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях	п.2.4.3 п.27
12	Кабинет функциональной диагностики	Врач функциональной диагностики	Работы в медицинских организациях	п. 27
		Медицинская сестра	Работы в медицинских организациях	п. 27
13	Кабинет врача-детского кардиолога	Врач-детский-кардиолог	Работы в медицинских организациях	п. 27
		Медицинская сестра	Работы в медицинских организациях	п. 27
14	Кабинет врача-детского-эндокринолога	Врач-детский-эндокринолог	Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях	п. 27
		Медицинская сестра	Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях	п. 27
15	Кабинет врача-	Врач-детский-уролог-андролог	Работы в медицинских организациях	п. 27

	детского уролога-андролога	Медицинская сестра	Работы в медицинских организациях	п. 27
16	Кабинет врача-аллерголога-иммунолога	Врач-аллерголог-иммунолог	Работы в медицинских организациях	п. 27
		Медицинская сестра	Работы в медицинских организациях	п. 27
17	Клинико-диагностическая лаборатория	Биолог Врач клинической лабораторной диагностики	Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы II группы патогенности, в т.ч. вирусы гепатитов B^K и C^K, вирус иммунодефицита 1-го типа (ВИЧ-1^K — СПИД) Работы с оптическими приборами (более 50% времени смены) Работы в медицинских организациях	п.2.4.2 п. 5.2.1 п. 27
		фельдшер-лаборант, лаборант	Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы II группы патогенности, в т.ч. вирусы гепатитов B^K и C^K, вирус иммунодефицита 1-го типа (ВИЧ-1^K — СПИД) Работы с оптическими приборами (более 50% времени смены) Работы в медицинских организациях	п.2.4.2 п. 5.2.1 п. 27
		санитарка	озбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы II группы патогенности, в т.ч. вирусы гепатитов B^K и C^K, вирус иммунодефицита 1-го типа (ВИЧ-1^K — СПИД) Работы в медицинских организациях	п.2.4.2 п.27
18	Кабинет ультразвуковой диагностики	врач ультразвуковой диагностики	Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) ультразвук контактный Работы в медицинских организациях	п.2.4.2 п. 4.5 п.27
19	Рентгенологический кабинет	врач-рентгенолог, рентгенолаборант	Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Ионизирующие излучения[к] Работы в медицинских организациях	п.2.4.3 п.. 4.1 п.27
20	Физиотерапевтический кабинет	Врач-физиотерапевт	Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие)	п.2.4.3 п.27

			Работы в медицинских организациях	
		Медсестра по физиотерапии	Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях	п.2.4.3 п.27
21	Кабинет массажа	Медицинская местра по массажу	Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях	п.2.4.3 п.27
22	Общеполиклинический медицинский персонал	врач-инфекционист	Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях	п.2.4.3 п.27
		Врач-дерматовенеролог, Врач-эпидемиолог	Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях	п.2.4.3 п.27
		Медицинская сестра, фельдшер	Работы в медицинских организациях	п. 27
		Сестра-хозяйка, санитарка	Работы в медицинских организациях	п. 27
23	Кабинет лечебной физкультуры	Врач по лечебной физкультуре	Работы в медицинских организациях	п. 27
		Инструктор по лечебной физкультуре, инструктор-методист по лечебной физкультуре	Работы в медицинских организациях	п. 27
24	Централизованная стерилизационная	санитарка	аботы, непосредственно связанные с обслуживанием оборудования, работающего под избыточным давлением более 0,07 мегапаскаля (МПа) и подлежащего учету в органах Ростехнадзора: а) пара, газа (в газообразном, сжиженном состоянии); б) воды при температуре более 115 °С; в) иных жидкостей при температуре, превышающей температуру их кипения при избыточном давлении 0,07 МПа Работы в медицинских организациях	п. 12 п.27

25	Отделение организации медицинской помощи в образовательных учреждениях, Медицинский кабинет №1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	Врач-педиатр, медицинская сестра	Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях	п.2.4.3 п.27
26	Общеполиклинический немедицинский персонал	Логопед, медицинский психолог	Работы в медицинских организациях	п. 27
27	Аптечный пункт	фармацевт	Работы в медицинских организациях	п. 27

Приложение № 11
К коллективному договору
на 2025-2028г.г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной организации
_____ Н.Н. Начевная
«30» 06 2025г.

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач ГБУЗ «ДГП № 9 г. Краснодара» МЗ КК
_____ И.А. Сологуб
«30» 06 2025г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, работников,
работа в которых дает право на гарантии и компенсации
за работу с вредными условиями труда

№п/п	Наименование профессии или должности	Доплата в % от оклада (класс условий труда 3.1., 3.2, 3.3., 3.4.)	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях) (класс условий труда 3.2, 3.3., 3.4.)	Продолжительность рабочего времени (часов в неделю) (класс условий труда 3.3., 3.4.)
1	2	3	4	5
Информационно-аналитическое отделение				
1.	Медицинский статистик	-	-	-
2.	Медицинский регистратор	-	-	-
Клинико-диагностическая лаборатория				
3.	Биолог, Врач клинико-диагностической лаборатории	15%	14	-
4.	Фельдшер-лаборант	15%	14	-
5.	Лаборант			
6.	Санитарка	15%	14	-
Процедурный кабинет				
7.	Медицинская сестра процедурной	15%	14	-
8.	Санитарка	4%		
Кабинет ультразвуковой диагностики				
9.	Врач ультразвуковой диагностики	15%	-	-
Кабинет врача-дерматовенеролога				
10.	Врач-дерматовенеролог	4%	-	-

11.	Медицинская сестра	4%		
Кабинет врача детского хирурга				
12.	Врач детский хирург	4%	-	-
13.	Медицинская сестра	4%	-	-
14.	Санитарка	-	-	-
Детский офтальмологический кабинет				
15.	Врач-офтальмолог	4%	-	-
16.	Медицинская сестра	4%	-	-
Кабинет врача- детского эндокринолога				
17.	Врач детский эндокринолог	4%	-	-
18.	Медицинская сестра	4%	-	-
Оториноларингологический кабинет				
19.	Врач-оториноларинголог	4%	-	-
20.	Медицинская сестра	4%	-	-
21.	Санитарка	-	-	-
Кабинет врача травматолога-ортопеда				
22.	Врач травматолог-ортопед	4%	-	-
23.	Медицинская сестра	4%	-	-
Кабинет врача акушера-гинеколога детского и подросткового возраста				
24.	Врач-акушер-гинеколог	4%	-	-
25.	Медицинская сестра	-	-	-
Детский неврологический кабинет				
26.	Врач-невролог	4%	-	-
27.	Медицинская сестра	4%	-	-
Кабинет централизованной стериализационной				
28.	Санитарка	15%	-	-
Физиотерапевтический кабинет				
29.	Медицинская сестра по физиотерапии	15%	-	-
30.	Врач-физиотерапевт	4%	-	-
Кабинет врача инфекциониста				
31.	Врач-эпидемиолог	15%	-	-
32.	Врач-инфекционист	4%	-	-
33.	Медицинский брат	4%	-	-
Кабинет врача детского уролога-андролога				
34.	Врач детский уролог -андролог	4%	-	-
35.	Медицинская сестра	4%	-	-
Кабинет врача аллерголога-иммунолога				
36.	Врач аллерголог-иммунолог	-	-	-
37.	Медицинская сестра	-	-	-
Кабинет врача детского кардиолога				
38.	Врач детский кардиолог	4%	-	-
39.	Медицинская сестра	-	-	-

Кабинет функциональной диагностики				
40.	Врач функциональной диагностики	4%	-	-
41.	Медицинская сестра	4%	-	-
Кабинет выдачи справок и направлений				
42.	Врач-педиатр	4%	-	-
Отделение медицинской помощи детям в образовательных учреждениях				
43.	Заведующий отделением, врач-педиатр	4%	-	-
44.	Врач-педиатр МБОУ Лицей № 90 начальная школа	4%		
45.	Медицинская сестра МБОУ Лицей № 90 начальная школа	4%		
46.	Врач-педиатр МОУ СОШ № 89	4%	-	-
47.	Медицинская сестра МОУ СОШ № 89	4%	-	-
48.	Врач-педиатр МБОУ Лицей № 90	4%	-	-
49.	Медицинская сестра МБОУ Лицей № 90	4%	-	-
50.	Медицинская сестра МОУ Гимназия № 87	4%	-	-
51.	Врач-педиатр МОУ Гимназия № 87	4%	-	-
52.	Врач-педиатр МОУ СОШ № 101	4%	-	-
53.	Медицинская сестра МОУ СОШ № 101	4%	-	-
54.	Врач-педиатр МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 230»	4%	-	-
55.	Медицинская сестра МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 230»	4%	-	-
56.	Медицинская сестра МБДОУ «Центр развития – детский сад № 233»	4%	-	-
57.	Врач-педиатр МБДОУ «Центр развития – детский сад № 233»	4%		
58.	Врач-педиатр МБДОУ «Центр развития – детский сад № 232»	4%	-	-
59.	Медицинская сестра МБДОУ «Центр развития – детский сад № 232»	4%	-	-
60.	Врач-педиатр МБДОУ «Центр развития – детский сад № 115»	4%		
61.	Медицинская сестра МБДОУ «Центр развития – детский сад № 115»	4%	-	-

62.	Врач-педиатр МБДОУ «Центр развития – детский сад № 46»	4%		
63.	Медицинская сестра МБДОУ «Центр развития – детский сад № 46»	4%	-	-
64.	Врач-педиатр МБДОУ «Детский сад № 223 «Лебедушка»	4%	-	-
65.	Медицинская сестра МБДОУ «Детский сад № 223 «Лебедушка»	4%	-	-
66.	Врач-педиатр МАДОУ «Детский сад №114 «Аленький цветочек»»	4%		
67.	Медицинская сестра МАДОУ «Детский сад №114 «Аленький цветочек»»	4%		
Руководство поликлиники				
68.	Главный врач	4%	-	-
69.	Заместитель главного врача по медицинской части	4%	-	-
70.	Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе	4%	-	-
71.	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	4%	-	-
72.	Главная медицинская сестра	4%		
Консультативно-диагностическое отделение. Педиатрическое отделение				
73.	Заведующий педиатрическим отделением – врач-педиатр	4%	-	-
74.	Врач-педиатр участковый	4%	-	-
75.	Старшая медицинская сестра	-	-	-
76.	Медицинская сестра участковая	4%	-	-
Консультативно-диагностическое отделение. Кабинет неотложной медицинской помощи				
77.	Врач-педиатр	4%	-	-
78.	Фельдшер	4%	-	-
Консультативно-диагностическое отделение. Кабинет массажа				
79.	Медицинская сестра по массажу	4%	-	-
Консультативно-диагностическое отделение. Рентгенологический кабинет				
80.	Врач-рентгенолог	4%	-	-
81.	Рентгенолаборант	4%	-	-
Кабинет лечебной физкультуры				
82.	Врач по лечебной физкультуре	-	-	-
83.	Инструктор-методист по лечебной физкультуре	-	-	-
84.	Инструктор по лечебной физкультуре	-	-	-
Кабинет логопеда				
85.	Логопед	-	-	-
Кабинет здорового ребенка				

86.	Врач-педиатр	4%	-	-
Кабинет медицинского психолога				
87.	Медицинский психолог	4%	-	-
Прививочный кабинет				
88.	Медицинская сестра	4%	-	-

Приложение № 12
к коллективному договору на 2025-2028 г.г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации _____ Н.Н. Начевная
«30» 06 2025 года

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач _____ И.А. Сологуб
«30» 06 2025 года

ПЕРЕЧЕНЬ
Продолжительность рабочего времени сотрудников (категории должностей) ГБУЗ «ДГП № 9 г. Краснодара» МЗ КК

(Продолжительность рабочего дня при 5-дневной рабочей неделе)

39 часов в неделю (7ч 48 мин раб день) 7,8	**36 часов в неделю (7ч 12 мин раб день) 7,2**	**33 часов в неделю (6ч 36мин раб день) 6,6**	**30 часов в неделю (6 часов раб день) 6,0**	**40 часов в неделю (8 часов раб. день)**
главный врач; главная медицинская сестра; заведующий отделением-врач-педиатр; врач – педиатр участковый; врач ультразвуковой диагностики; врач функциональной диагностики; врач-физиотерапевт; врач – педиатр; врач по медицинской реабилитации; врач по лечебной физкультуре; врач по спортивной медицине; старшая медицинская сестра; медицинская сестра участковая; медицинский регистратор; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра функциональной диагностики; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра(брат) по массажу; инструктор по лечебной физкультуре; медицинская сестра; медицинская сестра по медицинской реабилитации; медицинский статистик; медицинский логопед; медицинский психолог.	фельдшер-лаборант; биолог; врач – инфекционист; врач эпидемиолог; врач КДЛ; санитарка КДЛ.	**врачи амбулаторного приема:** врач-оториноларинголог; врач-невролог; врач-акушер-гинеколог; врач-детский хирург; врач-детский уролог-андролог; врач-детский кардиолог; врач-детский эндокринолог; врач-офтальмолог; врач-травматолог-ортопед; врач-аллерголог-иммунолог; врач-дерматовенеролог.	врач – рентгенолог; рентгенолаборант.	административно-управленческий персонал; заместитель главного врача по медицинской части; заместитель главного врача по КЭР; заместитель главного врача по экономическим вопросам; бухгалтерия; отдел кадров; хозяйственный отдел.

фармацевт; фельдшер; санитарка				

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

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 106 листов.
(сто шесть)
От работодателя:
Главный врач
(наименование должности)
И.А. Сологуб
(подпись, расшифровка подписи)

От работников:
Н.Н. Начевная
(подпись, расшифровка подписи)

Печати сторон (при наличии)