

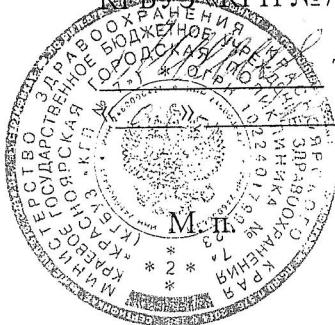
«УТВЕРЖДЕН»

Общим собранием коллектива
Краевого государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
«Красноярская городская поликлиника № 7»
«24 » 2018 г.

«СОГЛАСОВАНО»

И.о. главного врача
КГБУЗ «КГП №7»

Т.В. Максимчук
20 09 г.



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Профкома
КГБУЗ «КГП № 7»

Э.Н.Чашин
20 11 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«КРАСНОЯРСКАЯ ГОРОДСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА № 7»**

Департамент экономической политики
и инвестиционного развития
администрации г. Красноярска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Коллективный договор

№ 4279 от «03» 10 2018 г.

г. Красноярск
2018 год.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Сторонами коллективного договора являются работодатель - Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Красноярская городская поликлиника №7» (далее - КГБУЗ «КГП №7», в лице и.о. главного врача Максимчук Тамары Васильевны, действующей на основании приказа министерства здравоохранения Красноярского края от 28.05.2018 №90-л, именуемый далее «Работодатель», и работники КГБУЗ «КГП №7», интересы которых представляет первичная профсоюзная организация КГБУЗ «КГП №7», в лице председателя профсоюзного комитета Чащина Эдуарда Николаевича, именуемого далее «Профсоюзный комитет».

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

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 соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за выполнение принятых обязательств, способствующих стабильной работе организации здравоохранения.

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

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и распространяет свою силу на отношения сторон, возникшие с 01.01.2018 и заключен на срок три года. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

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

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

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

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников КГБУЗ «КГП №7», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

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

отношений.

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

1.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним колдоговором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации. Принятые Сторонами изменения или дополнения к настоящему колдоговору оформляются протоколом, который является неотъемлемой его частью и доводится до сведения работников организации.

1.13. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч.4 ст.57 ТК РФ).

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

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

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

- 1.16.1. добиваться стабильного финансового положения организации;
- 1.16.2. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- 1.16.3. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- 1.16.4. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- 1.16.5. создавать безопасные условия труда;
- 1.16.6. обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 1.16.7. повышать профессиональный уровень работников;
- 1.16.8. реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- 1.16.9. осуществлять обязательное социальное страхование работников.

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

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

- 1.17.1. содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- 1.17.2. обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- 1.17.3. обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

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

Работодателем (администрацией) принятых обязательств.

1.19. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1 Стороны договорились о том, что:

2.1.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы 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, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется статьей 57 ТК РФ.

2.1.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ.

2.1.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера и их заместителей, руководителей структурных подразделений - не более шести месяцев.

2.1.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными 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;

- 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.

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

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.1.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же

работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст.60.1 ТК РФ).

2.1.7. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч.3 ст. 80 ТК РФ)

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

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

2.1.10. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

2.1.11. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

2.2.3. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

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

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

3.3. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации. (Приказ Наркомздрава СССР от 12.12.40 № 584 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников», постановление Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 (с изм. и доп.) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день». Раздел 40. «Здравоохранение»). Перечень прилагается к коллективному договору. (Приложение № 1).

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

3.5. Рабочее время водителей организации регламентируется приказом Минтранса РФ от 20.08.2004г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

3.6. Водителям организации устанавливается ненормированный рабочий день, при обязательном учете мнения Профсоюзного комитета. Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

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

3.8. Организация работает при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями.

3.9. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

увольнение работников.

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

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

3.9.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года (Порядок введения суммированного учета устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка). (Приложение №1).

3.9.5. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работу в выходной день оплачивать в двукратном размере или компенсировать отгулом.

Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

3.9.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

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

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

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).

4.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

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

4.4. В соответствии с законодательством работникам организации

предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение № 3);
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 2);
- за работу в особых климатических условиях (ст. 116 ТК РФ и Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях".

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ст.120 ТК РФ).

4.6. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ). (Приложение № 1).

4.7. Работодатель обязуется:

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

4.7.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ: работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодных дополнительных отпусков, без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, другим работникам, указанным в действующем законодательстве РФ.

4.7.3. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставлять работникам организации в следующих случаях:

- а) женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний 1 сентября – 1 день;
- б) в связи с рождением или усыновлением ребенка – 3 дня;
- в) в связи с бракосочетанием работника или детей работника – 3 дня;
- г) в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- д) для участия в похоронах родных и близких – 3 дня.

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

4.7.5. В соответствии со ст.262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению.

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

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

4.7.7. Часть отпуска по письменному заявлению работника, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на

работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.126 ТК РФ)

4.8. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

4.8.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, а также инвалидов, работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда и т.п.

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

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется:

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

5.1.2. Проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта».

5.1.3. Создавать условия для оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективной работе структурных подразделений, повышения качества оказываемых услуг.

5.1.4. Заключать трудовые договоры («эффективные контракты») в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, дополнительные соглашения с работниками в целях конкретизации их должностных обязанностей, условий оплаты труда, установления показателей, критериев оценки деятельности для назначения выплат стимулирующего характера.

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

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

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

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

5.1.6.3. Устанавливать размеры базовых (минимальных) окладов по ПКГ не ниже МРОТ, установленного федеральным законом (правовым актом субъекта РФ).

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

5.1.6.5. Определять условия и размеры повышения должностных окладов работников, исходя из специфики, конкретных региональных и производственных обстоятельств, необходимости решения наиболее актуальных вопросов привлечения, закрепления отдельных специалистов на местах.

5.1.6.6. Учитывать квалификационную категорию специалистов, учennуу степень, почетное звание в соответствующих структурных составляющих заработной платы (в должностном окладе, надтарифных выплатах стимулирующего характера).

5.1.6.7. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат компенсационного характера, исходя из конкретных условий деятельности; устанавливать выплаты компенсационного характера к должностному окладу работника; устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время не ниже установленных соответствующими правовыми нормативными актами федерального уровня, субъектов РФ и муниципальных образований.

5.1.6.8. Работникам Учреждения предоставляются следующие выплаты компенсационного характера:

-выплаты работникам, занятym на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда регламентируется постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 №619-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края».

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работникам Учреждения осуществляются в соответствии с действующим законодательством.

-Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при работе в ночное время устанавливается в размере:

для работников Учреждения - 50 процентов от часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Перечень структурных подразделений и должностей работников учреждений, которым устанавливается выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при работе в ночное время, утверждается локальными правовыми актами Учреждения с учетом мнения соответствующих представительных органов работников Учреждения.

-Выплата водителям за классность:

1 класс в размере 25% должностного оклада;

2 класс в размере 10% должностного оклада.

- Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за осуществление работы по врачебной специальности для руководителя Учреждения и его заместителей устанавливается в размере 25 процентов минимального оклада.

-Выплаты за квалификационную категорию.

-Выплаты за опыт работы для работников учреждений осуществляются по ~~одинаковым~~ критериям:

непрерывный стаж работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения; своевременное прохождение повышения квалификации; наличие ученой степени и (или) почетного звания.

Размеры выплат за опыт работы для работников Учреждения, а также порядок исчисления стажа непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право на установление данной стимулирующей выплаты, устанавливаются в соответствии с приложением №3 к приказу министерства здравоохранения Красноярского края от 09.12.2009 №521-орг «О видах, условиях, размерах и порядке выплат стимулирующего характера, осуществляемых работникам краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края».

При наличии у работника Учреждения одновременно квалификационной категории и ученой степени и (или) почетного звания размер названной выплаты такому работнику определяется путем суммирования размеров выплат, установленных по каждому из перечисленных оснований.

При наличии у работника Учреждения двух почетных званий названной выплаты, установленные по каждому из них, не суммируются.

5.1.6.9. Обеспечивать оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при простое в размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом РФ;

5.1.6.10. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности;

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

не ниже МРОТ;

не ниже установленных на 31.12.2004г. (ст.153 Федерального закона от 22.08.2004г. № 122-ФЗ для учреждений субъектов РФ и муниципальных образований)

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

5.1.8. Обеспечить выплату заработной платы в рублях, 2 раза в месяц, 10 числа и 25 числа каждого месяца по месту работы или перечислением на счет в банке, указанный работником. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного ст. 236 ТК РФ, независимо от наличия вины работодателя.

5.1.9. Обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.1.10. Возмещение расходов, связанных со служебными командировками по нормам, определенным Законом Красноярского края от 02.12.2015 №9-3977 «О возмещении отдельным категориям работников расходов, связанных со служебными командировками и при переезде на работу в другую местность».

5.1.11. Компенсацию расходов на оплату проезда работников и неработающим членам семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником), к месту использования отпуска на территории РФ и обратно, включая расходы на оплату провоза багажа работникам Учреждений, расположенных в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях в соответствии с Законом Красноярского края от 03.12.2004 № 12-2668 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в

иных местностях края с особыми климатическими условиями».

5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

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

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель:

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

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

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

6.1.4. Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в организации, совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.1.5. По согласованию с Профсоюзным комитетом разрабатывает план мероприятий по улучшению условий и охраны труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в него мероприятий.

6.1.6. Организует проведение поэтапной специальной оценки условий труда с участием представителей Профсоюзного комитета в соответствии с порядком, утвержденным Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

По результатам специальной оценки условий труда разрабатывает с Профсоюзным комитетом План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем

С учетом требований ст. 41 Трудового кодекса РФ совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и устанавливает дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством.

6.1.7. Обеспечивает за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников, по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с действующим положением, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. (Приложение №4).

6.1.8. Обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве (Приложение № 5), проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.1.9. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюзного комитета.

6.1.10. Обеспечивает работников за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами, сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку (чистку) (Приложение № 6).

Бесплатно обеспечивает работников мылом, смывающими и обезвреживающим средствами (Приложение № 7).

6.1.11. Обеспечивает бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов работниками, занятых на работах с вредными условиями труда (Приложение № 8).

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

6.1.13. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

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

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

6.1.15. Принимает меры по медико-санитарному обслуживанию работающих, по оздоровлению членов их семей за счет собственных средств, а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.16. На паритетных началах совместно с Профсоюзным комитетом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда,

обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

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

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

6.2. Профсоюз обязуется:

6.2.1. Проводить разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны труда в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.2. Организовывать работу по осуществлению контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, выполнением условий коллективных договоров, соглашений по вопросам охраны труда в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.3. Разрабатывать предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда работников, и улучшение организации работы в области охраны труда и направлять их для рассмотрения работодателю.

6.2.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями периодичности проведения инструктажей и обучения работников по охране труда, правилам оказания первой помощи пострадавшим и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Осуществлять контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении.

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

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

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

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

7.1.3. Критерии массового высвобождения работников разрабатываются Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом.

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

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионные (за два года до пенсии);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;

- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных организаций Профсоюза и их структурных подразделений, не освобожденные от основной работы.

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

7.2. Работодатель обязуется:

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

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст.180 ТК РФ);

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

7.2.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, при этом необходимо указать причины, в том числе и категории трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

Критерии массового высвобождения работников считаются сокращение численности или штата работников в количестве:

- 25 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 300 и более человек в течение 90 календарных дней.

7.2.4. Предоставить время для поиска работы работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата.

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

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

7.2.7. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- а) оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;
- б) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ), в том числе и в других местностях.
- в) предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободного от работы времени (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;
- г) с учетом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст.74 ТК РФ);
- д) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст.81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза (ч.3 ст.82 ТК РФ).
- е) обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в организацию по их специальным договорам или заявкам.

работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия работника переводить его на должность, соответствующую его образованию или переобучать за счет собственных средств.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1 **Работодатель обязуется:**

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

8.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

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

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

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

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

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

8.1.8. Производить выплату единовременной материальной помощи работникам, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, в случаях, предусмотренных нормативными актами КГБУЗ «КГП №7».

8.1.9. Работодатель обязуется отчислять денежные средства на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурной работы (ст. 377 ТК РФ) и способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья. (Размер отчислений определяется индивидуально для каждого мероприятия).

8.2. **Профсоюзный комитет обязуется:**

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

8.2.2. Осуществлять контроль за справедливым распределением льготных профсоюзных путевок на санаторно – курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей.

8.2.3. Проводить необходимую работу по обеспечению детей работников, являющихся членами Профсоюза, путевками на период каникул в оздоровительные центры, с частичной оплатой из средств профсоюзного бюджета.

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

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

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

9.1.1. Создать Совет молодых специалистов.

9.1.1. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

9.1.2. Создать общественный совет (комиссию) по работе с молодежью в организации.

9.1.3. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

9.2. **Работодатель обязуется:**

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

9.2.2. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом.

9.2.3. Закреплять наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в Учреждениях. Рассматривать возможность материального стимулирования наставников.

9.2.4. Обеспечивать молодым работникам возможность социально – трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без его согласия).

9.2.5. Проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности.

9.2.6. Содействовать созданию и работе Молодежного совета первичной организации Профсоюза, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности Учреждения

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

9.2.8. Выделять целевое финансирование на подготовку молодых специалистов.

9.3. **Профсоюзный комитет обязуется:**

9.3.1. Создавать при Профсоюзном комитете комиссию по работе среди молодежи.

9.3.2. Вовлекать молодых работников и обучающихся в учреждениях профессионального образования в ряды членов Профсоюза и содействует созданию условий для реализации их профессиональных потребностей.

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

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

9.3.5. Не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и поступающих на работу по специальности, в течение ~~одного~~ года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

Работодатель обязуется:

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

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

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- 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 актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранение выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст. 19 Закона о профсоюзах).

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

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

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

10.7. Освобождать от работы членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. (ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 Закона о профсоюзах).

10.8. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя Профсоюзного комитета или его заместителя без учета мотивированного заявления региональной организации Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

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

10.10. Распространять на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза, действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст.375 ТК РФ, ст.26 п.4 Закона о профсоюзах).

10.11. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:

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

- 10.11.2 Осуществляет подписку за счет организации необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому Профсоюзным комитетом.
- 10.11.3 Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзного комитета юридическую базу данных («Консультант +» и пр.) и оплачивает обновление ее содержания.

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

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях: Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона РФ от 12.01.1996 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

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

11.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

10.1. Настоящий коллективный договор подписан в 2-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор с приложениями принят на конференции (собрании работников.

Приложение:

- Правила внутреннего трудового распорядка КГБУЗ «КГП №7».
- Перечень профессий и должностей, которым предоставляется дополнительный отпуск, в связи с вредными условиями труда.
- Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.
- Перечень профессий и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медосмотры в соответствии с Приказом МСР от 12.04.2011г. №302н.
- Перечень работ, профессий и должностей работников КГБУЗ «КГП №7» которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда.
- Перечень профессий и должностей работников КГБУЗ «КГП №7», которым бесплатно выдаются сертифицированные санитарно – гигиеническая одежда, санитарные принадлежности, спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с СанПин 2.1.3.2630-10 и Типовыми отраслевыми нормами.
- Перечень рабочих мест и список должностей, работникам которых предусмотрена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 №1122н.

8. Перечень профессий и должностей, для которых установлена бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов.



2018 г.



Т.В. Максимчук

2018 г.

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«КРАСНОЯРСКАЯ ГОРОДСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА № 7»

I. Общие положения.

1. Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в краевом государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Красноярская городская поликлиника № 7», порядок приема и увольнения работников, основные обязанности работников и работодателя, режим рабочего времени и его использование, а также мерыощерения за успехи в работе и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ.

II. Порядок приема и увольнения работников.

2.1 Прием на работу в Учреждение производится путем заключения трудового договора.
2.2 При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет
Бланк листа:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключаетсяпервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

в) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

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

д) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при наличии требующую специальных знаний или специальной подготовки.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств, принимаемого на работу работника работодатель может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой работы, умение пользоваться оргтехникой, компьютером и Т.Д.

При приеме на работу документы, представление

Запрещается требовать от трудящихся при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

Прием на работу в Учреждение осуществляется, как правило, с прохождением
испытательного срока продолжительностью от одного до трех месяцев.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжение) работодателя организации,
который объявляется работнику под расписку. В приказе (распоряжении) должно быть
указано наименование работы (должности) в соответствии с Единым тарифно-
квалификационным справочником работ и профессий рабочих или штатным расписанием и
справления оплаты труда.

Фактическое допущение к работе соответствующим должностным лицом считается
внешним признаком трудового договора независимо от того, был ли прием на работу оформлен
законным образом.

23 При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном
порядке на другую работу работодатель обязан:

- а) ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить
права и обязанности;
- б) ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в
Учреждении;
- в) проинструктировать по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда,
противопожарной безопасности.

24 На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в
установленном действующим законодательством.

Всем работникам, труд которых оплачивается сдельно, администрация обязана выдать
в установленный срок расчетные книжки либо выдавать при
истечении пяти дней после приема на работу расчетные листы.

25 Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям,
 предусмотренным законодательством РФ.

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом
администрацию письменно за две недели.

По истечении указанных сроков предупреждения работник вправе прекратить работу, а
работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

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

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается без
предварительного согласия профсоюзного комитета Учреждения.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

26 В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с
записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о
местах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с
установленными нормативами действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью,
подразделение и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

III. Основные обязанности работников.

3.1 Работники обязаны:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую
discipline, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, использовать
весьма свое рабочее время;
- б) соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной
санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими
нормативами и инструкциями;
- в) принимать меры к немедленному устранению причин и условий препятствующих или
ограничивающих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать
об этом администрации Учреждения;
- г) поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления и передавать
имущество работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать
на территории Учреждения, соблюдать установленный порядок хранения
ценных ценностей и документов;

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

3.2 Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих, а также техническими правилами, трудовыми договорами (контрактами), должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

IV. Основные обязанности работодателя.

4.1. Работодатель обязан:

а) правильно организовать труд работников Учреждения, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним рабочее место, своевременно до начала поручаемой работы был ознакомлен с установленным заданием и обеспечен работой в течение всего рабочего дня;

б) обеспечить здоровые и безопасные условия труда, исправное состояние инструмента и прочего оборудования, а также нормативные запасы материалов и других ресурсов, необходимых для эффективной работы;

в) обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы, правильное соотношение между ростом производительности труда и ростом заработной платы, экономное и рациональное расходование фонда заработной платы, фонда материального поощрения и других поощрительных фондов; обеспечить правильное применение действующих условий оплаты и нормирования труда; выдавать заработную плату в установленные сроки;

г) неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда; улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда (технике безопасности, санитарным нормам и другим правилам). При отсутствии в правилах требований, соблюдение которых необходимо для обеспечения условий труда, работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом принимает меры, обеспечивающие безопасные условия труда;

д) принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников Учреждения; в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое питание и др.), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами;

е) постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по охране труда, производственной санитарии и гигиене труда и пожарной безопасности.

4.2 Работодатель осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения, а также с учетом полномочий трудового коллектива.

V. Основные права работников.

5.1 Работники учреждения имеют право на:

- условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в связи с работой;
- равное вознаграждение за равный труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда;
- отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и работ, предоставлением

- еженедельных выходных дней, праздничных дней, а также оплачиваемых ежегодных отпусков;
- социальное обеспечение по возрасту при утрате трудоспособности и в иных установленных законом случаях;
 - защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

VI. Основные права работодателя.

6.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

VII. Рабочее время и его использование.

7.1 В соответствии с действующим законодательством в учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя с 2-мя выходными днями.

Продолжительность рабочего времени:

для немедицинских работников (общеполиклинический немедицинский и административно - хозяйственный персонал) - 40 часов в неделю. Начало ежедневной работы в 8⁰⁰ часов, обеденный перерыв с 12⁰⁰ часов до 12³⁰ часов, окончание рабочего дня в 16³⁰ часов.

для медицинских работников - 39 часов в неделю, с предоставлением обеденного перерыва в течение рабочего дня продолжительностью 30 минут.

Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, в зависимости от занимаемой ими должности:

36 часов в неделю – по перечню согласно приложения № 1

33 часа в неделю – по перечню согласно приложения № 2

30 часов в неделю – по перечню согласно приложения № 3

Медицинские работники учреждения, а также немедицинские работники, которым по условиям трудового договора установлена сменная работа, работают посменно в соответствии с графиком утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, который доводится до них не менее, чем за 1 месяц.

Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час.

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

7.2 При выполнении отдельных видов работ, когда по условиям работы не может быть ~~установлена~~ установлена для работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать ~~один~~ года. Суммированный учет рабочего времени вводится при сменной работе по ~~соглашению~~ сторон.

7.3 Администрация обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы. Работник, появившийся на работе в нетрезвом состоянии, к работе не допускает в данный рабочий день (смену).

7.4 Запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работника заявляет об этом старшему по работе, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

7.5 Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ администрацией может производиться в исключительных случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, с учетом мнения профсоюзного комитета поликлиники.

7.6 Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы учреждения и благоприятных условий для отдыха рабочих и служащих. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех рабочих и служащих.

VIII. Поощрения за успехи в работе.

8.1 За образцовое выполнение трудовых обязанностей применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) стимулирующие выплаты по итогам работы.

8.2 Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения всего коллектива.

8.3 При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

IX. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

9.1 Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой применение дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.2 За нарушение трудовой дисциплины администрация учреждения применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

9.3 Дисциплинарные взыскания применяются главным врачом учреждения.

9.4 До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания.

Дисциплинарные взыскания применяются непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения поступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

9.5 За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

9.6 Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок.

Приказ (распоряжение) в необходимых случаях доводится до сведения работников учреждения.

9.7 Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания рабочий или служащий не будет подвергнут новому дисциплинарному изысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Администрация по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если рабочий или служащий не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

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

9.8 С правилами внутреннего распорядка должны быть ознакомлены все работники Учреждения. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный правилами.

Приложение № 1
к Правилам внутреннего трудового распорядка
КГБУЗ «КГП №7»



Н. Чашин
2018г.

УТВЕРЖДАЮ
И.о. главного врача КГБУЗ «КГП №7»



Т.В. Максимчук
2018г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей медицинских работников и условий труда, работа в которых дает право на
сокращенную 36 – часовую рабочую неделю
(продолжительность рабочего дня 7 час. 12 мин.)
В соответствии с Постановлением Правительства РФ
от 14.02.2003 №101

Должности	Характер и условия труда
Врач, средний и младший медицинский персонал кабинета инфекциониста	Работа непосредственно по оказанию медицинской помощи и обслуживанию больных
Врач, средний и младший медицинский персонал клинико – диагностической лаборатории	Работа по сбору и обработке крови

И.о. заместителя главного врача
по экономическим вопросам

Т.Ю. Лоскутова

Приложение №2
к Правилам внутреннего трудового распорядка
КГБУЗ «КГП №7»



Н. Чашин
2018г.



Т.В. Максимчук
2018г.

ПЕРЕЧЕНЬ *
должностей медицинских работников и условий труда, работа в которых
дает право на сокращенную 36 часовую рабочую неделю
(продолжительность рабочего дня 6 час. 36 мин.)
в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 №101

Должности	Характер и условия труда
врач – невролог, врач – кардиолог, врач - пульмонолог, врач – гастроэнтеролог, врач – эндокринолог, врач – офтальмолог, врач – акушер – гинеколог, врач – дерматовенеролог, врач – ревматолог, врач – отоларинголог, врач – хирург, врач – уролог, врач – колопроктолог.	Проведение исключительно амбулаторного приема больных

И.о.заместителя главного врача
по экономическим вопросам

Т.Ю. Лоскутова



СОГЛАСОВАНО
председатель ПК
И.Н.Чашин
2018г.

Приложение №3
к Правилам внутреннего трудового распорядка
КГБУЗ «КГП №7»

УТВЕРЖДАЮ
И.о. главного врача КГБУЗ «КГП №7»

Т.В. Максимчук
2018г.



ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей медицинских работников и условий труда, работа в которых
дает право на сокращенную 30 часовую рабочую неделю
(продолжительность рабочего дня 6 час. 00 мин.)
в соответствии с Постановлением Правительства РФ
от 14.02.2003 №101.

Должности	Характер и условия труда
Врач и средний медицинский персонал отделения лучевой диагностики	Работа, непосредственно связанная с рентгенодиагностикой, флюорографией.
Младший медицинский персонал отделения лучевой диагностики	Работа не менее половины рабочего дня, непосредственно связанная с оказанием помощи врачу при выполнении им работ по рентгенодиагностике, флюорографии

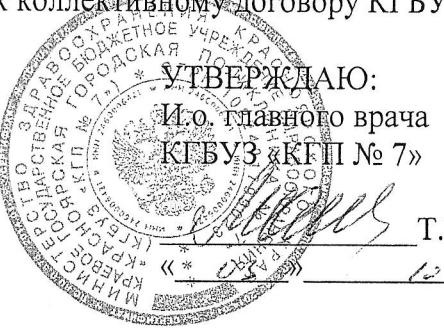
И.о.заместителя главного врача
по экономическим вопросам

Т.Ю. Лоскутова



СОГЛАСОВАНО:
Исполнительный директор
Профсоюзная
организация
КГБУЗ «КГП № 7»
г. Красноярск
Э.Н. Чашин
2018г.

Приложение № 2
к коллективному договору КГБУЗ «КГП № 7»



УТВЕРЖДАЮ:
И.о. главного врача
КГБУЗ «КГП № 7»
Т.В. Максимчук
2018г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, которым предоставляется
дополнительный отпуск
в связи с вредными условиями труда

Согласно Постановления Госкомтруда СССР и 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» (с изменениями от 29.05.1991г.)

№ п/п	Наименование должности и вида работ	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1.	Врач-физиотерапевт	14
2.	Средний медицинский персонал отделения ФТК, непосредственно занятые работой на медицинских генераторах УВЧ мощностью до 200ВТ	14
3.	Врач, средний и младший медицинский персонал учреждений здравоохранения	14
4.	Врач, средний медицинский персонал, деятельность которых непосредственно связана с оборудованием по лучевой диагностике	21
5.	Врач-терапевт участковый, медицинская сестра участковая	14

Примечание:

Работникам участковой службы за непрерывную работу в этих должностях свыше трех лет устанавливается дополнительный оплачиваемый 3-дневный отпуск в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30.12.1998 №1588 «Об установлении врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) ежегодного дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска за непрерывную работу в этих должностях».

И.о. заместителя главного врача
по экономическим вопросам

Т.Ю. Лоскутова

Приложение №3
к коллективному договору КГБУЗ «КГП №7»



Председатель ИК

Социальная профсоюзная организация

КГБУЗ «КГП №7»
г. Красноярск

Бюджетное учреждение здравоохранения

Д.Н. Чащин
2018г.



И.Ф. Главного врача

КГБУЗ «КГП №7»

Т.В. Максимчук
2018г.

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

Согласно ст.119 "Трудового кодекса Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017) и Постановления администрации города Красноярска от 04.08.2009г. №291 «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам муниципальных учреждений социальной сферы с ненормированным рабочим днем».

№ п/п	Наименование должности	Количество календарных дней
1.	Главный врач	14
2.	Заместитель главного врача по медицинской части	7
3.	Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе	7
4.	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	7
5.	Заместитель главного врача по хозяйственным вопросам	7
6.	Главный бухгалтер	7
7.	Начальник отдел кадров	5
8.	Начальник отдела по гражданской обороне и чрезвычайной ситуации	5
9.	Заместитель главного бухгалтера	5
10.	Заведующий единой справочно – информационной службы	3
11.	Заведующая кабинетом учета медицинской статистики	3
12.	Юрист	3
13.	Ведущий экономист	3
14.	Экономист	3
15.	Ведущий бухгалтер	3
16.	Бухгалтер	3
17.	Программист	3
18.	Инженер - программист	3
19.	Системный администратор информационно-коммуникационных сетей	3
20.	Инженер по метрологии	3
21.	Специалист по охране труда	3
22.	Специалист по кадрам	3
23.	Медицинский статистик	3
24.	Врач-статистик	3
25.	Заведующий хозяйством	3
26.	Водитель	3
27.	Слесарь-сантехник	3
28.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3

И.о. заместителя главного врача
по экономическим вопросам

Т.Ю.Лоскутова

СОГЛАСОВАНО:

Профсоюзная
Председатель ГК

Э.Н. Чащин

20 18 г.

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. главного врача КГБУЗ «КГП № 7»

Т.В. Максимчук

20 18 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медосмотры в соответствии с Приказом МЗ и СР от 12.04.2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

№ п/п	Наименование профессии
1.	Акушерка
2.	Бухгалтер
3.	Водитель автомобиля
4.	Врач - гастроэнтеролог
5.	Врач - клинический фармаколог
6.	Врач клинической лабораторной диагностики
7.	Врач ультразвуковой диагностики
8.	Врач функциональной диагностики
9.	Врач-акушер-гинеколог
10.	Врач-дерматовенеролог
11.	Врач-инфекционист
12.	Врач-кардиолог
13.	Врач-колопротолог
14.	Врач-невролог
15.	Врач-оториноларинголог
16.	Врач-офтальмолог
17.	Врач-пульмонолог
18.	Врач-ревматолог
19.	Врач-рентгенолог
20.	Врач-статистик
21.	Врач-терапевт
22.	Врач-терапевт участковый
23.	Врач-уролог
24.	Врач-физиотерапевт
25.	Врач-хирург
26.	Врач-эндокринолог
27.	Врач-эндоскопист
28.	Гардеробщик
29.	Главная медицинская сестра
30.	Главный бухгалтер
31.	Зав. поликлиникой
32.	Зав. кабинетом медстатистики, врач-статистик
33.	Зав. отделением, врач-хирург
34.	Зав. отделением, врач-невролог
35.	Заведующий отделением, врач-рентгенолог

36.	Заведующий лабораторией, врач клинической лабораторной диагностики
37.	Заведующий отделением, врач-терапевт
38.	Заведующий ЕСИС
39.	Заведующий хозяйством
40.	Зам. главного врача по медицинской работе
41.	Зам. главного врача по клинико-экспертной работе
42.	Зам. главного врача по экономическим вопросам
43.	Зам. главного бухгалтера
44.	Инженер
45.	Кассир
46.	Кастелянша
47.	Курьер
48.	Лаборант
49.	Маляр
50.	Медицинская сестра
51.	Медицинская сестра перевязочной
52.	Медицинская сестра по массажу
53.	Медицинская сестра по физиотерапии
54.	Медицинская сестра процедурного кабинета
55.	Медицинская сестра стерилизационной
56.	Медицинская сестра ультразвуковой диагностики
57.	Медицинская сестра участковая
58.	Медрегистратор
59.	Медстатистик
60.	Начальник отдела по ГО и МР
61.	Начальник отдела кадров
62.	Оператор
63.	Оператор ЭВМ
64.	Подсобный рабочий
65.	Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий
66.	Рентгенолаборант
67.	Регистратор
68.	Санитарка
69.	Секретарь руководителя
70.	Сестра-хозяйка
71.	Системный администратор ИКС
72.	Слесарь-сантехник
73.	Специалист по кадрам
74.	Специалист по охране труда
75.	Старшая медицинская сестра
76.	Сторож (вахтер)
77.	Уборщик служебных помещений
78.	Уборщик территории
79.	Юрист
80.	Фельдшер
81.	Фельдшер-лаборант
82.	Экономист
83.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
84.	Электромеханик связи

Специалист по охране труда

Г.Ф. Кустов

Приложение № 5
к Коллективному договору КГБУЗ «КГП № 7»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ГК

организация

Г. Красноярск

И.Чащин

20 18 г.

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. главного врача КГБУЗ «КГП № 7»

Т.В. Максимчук

20 18 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
работ, профессий и должностей
работников КГБУЗ «КГП № 7», к которым предъявляются
дополнительные (повышенные) требования
безопасности труда

I. Виды работ повышенной опасности.

1. Работы на высоте.
2. Погрузочно-разгрузочные работы.
3. Работы с применением радиоактивных веществ и источников ионизирующих излучений.
4. Работы, связанные с хранением и применением ядовитых, огнеопасных, взрывчатых и сильнодействующих веществ.
5. Эксплуатация и ремонт трубопровода и сосудов под давлением (стерилизационное оборудование).
6. Эксплуатация аппаратов ультравысокой частоты (УВЧ) и сверхвысокой частоты (СВЧ).
7. Эксплуатация аппаратов инфракрасного и ультразвукового излучения.
8. Работа с применением хлора.
9. Работы по эксплуатации и ремонту электроустановок.

II. Профессии рабочих и должностей служащих, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования по безопасности труда

№ п/п	Профессия (должность)
1.	Медицинский персонал, занятый эксплуатацией стерилизаторов (автоклавов).
2.	Водитель автомобиля.
3.	Слесарь сантехник.
4.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электроустановок.
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
6.	Подсобный рабочий (грузчик).

Специалист по охране труда

Г.Ф. Кустов

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

Союз профсоюзной

организации

№ 75

г. Краснодар

20

г.

ЭН Чашин

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. главного врача КГБУЗ «КГП № 7»

Т.В. Максимчук

20 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников КГБУЗ «КГП № 7», которым
бесплатно выдаются сертифицированные санитарно-гигиеническая
одежда, санитарные принадлежности, спецодежда, спецобувь и другие
средства индивидуальной защиты в соответствии с СанПиН 2.1.3.2630-10
и Типовыми отраслевыми нормами.

№ п/п	Дата, № документа, № пункта ТОН	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол-во единиц или комплектов)
1.	29.01.1988 № 65 прил. № 2, п.1	Врачи, средний и младший медицинский персонал (санитарка)	Халат хлопчатобумажный или Костюм хлопчатобумажный	1 1
			Колпак хлопчатобумажный или Косынка хлопчатобумажная	1 1
			Перчатки резиновые	до износа
			Маска медицинская для лица	до износа
			Халат хлопчатобумажный или Костюм хлопчатобумажный	1 1
2.	29.01.1988 № 65 прил. № 2, п.1	Врачи и средний медицинский персонал процедурных, хирургических, гинекологических, урологических, кожно- венерологических отделений и кабинетов	Колпак хлопчатобумажный или Косынка хлопчатобумажная	1 1
			Фартук непромокаемый	дежурный
			Перчатки резиновые	до износа
			Маска медицинская для лица	до износа
			Халат хлопчатобумажный или Костюм хлопчатобумажный	1 1
3.	29.01.1988 № 65 прил. № 2, п.1	Врач- оториноларинголог	Колпак хлопчатобумажный или Косынка хлопчатобумажная	1 1
			Фартук непромокаемый	дежурный
			Перчатки резиновые	до износа
			Маска медицинская для лица	до износа
			Халат хлопчатобумажный или Костюм хлопчатобумажный	1 1
4.	29.01.1988 № 65 прил. № 2, п.1 29.12.1997 № 68 (с изм. 17.12.2001г. № 85) прил. № 11, п.14	Врач, средний и младший медицинский персонал, работающие в рентгеновских кабинетах	Колпак хлопчатобумажный или Косынка хлопчатобумажная	1 1
			Фартук из просвинцованный резины	дежурный
			Юбка из просвинцованный резины	дежурная
			Перчатки из просвинцованный резины	дежурные
			Перчатки хлопчатобумажные	дежурные

			Очки для адаптации	дежурные
			При проявлении рентгеновских пленок:	
			Фартук непромокаемый	дежурный
			Перчатки резиновые	до износа
5.	29.01.1988 № 65 прил. № 2, п.1 29.12.1997 № 68 (с изм. 17.12.2001г. № 85) прил. № 11, п.17	Врач, средний и младший медицинский персонал лабораторий	Халат хлопчатобумажный или Костюм хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный или Косынка хлопчатобумажная	1 1 1 1
			Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный
			Перчатки резиновые	до износа
			Нарукавники непромокаемые	дежурные
			Очки защитные	дежурные
			<i>На мойке посуды дополнительно:</i>	
			Галоши резиновые	дежурные
6.	29.01.1988 № 65 прил. № 2, п.1	Сестра-хозяйка	Халат хлопчатобумажный или Костюм хлопчатобумажный	1 1
			Колпак хлопчатобумажный или Косынка хлопчатобумажная	1 1
7.	29.01.1988 № 65 прил. № 2, п.1	Медицинский регистратор	Халат хлопчатобумажный или Костюм хлопчатобумажный	1 1
			Колпак хлопчатобумажный или Косынка хлопчатобумажная	1 1
8.	29.01.1988 № 65 прил. № 2, п.1	Медицинский статистик	Халат хлопчатобумажный или Костюм хлопчатобумажный	1 1
			Колпак хлопчатобумажный или Косынка хлопчатобумажная	1 1
9.	22.06.2009 № 357н п. 2 09.12.2014 № 997н, приложение, п.11	Водитель автомобиля	<i>При работе с легковым автомобилем в гараже:</i>	
			Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Перчатки хлопчатобумажные или Перчатки трикотажные с полимерным покрытием	6 пар
			<i>Водителям всех видов автомобилей дополнительно:</i>	
			Жилет сигнальный 2 класса защиты	1
10.	09.12.2014 № 997н, приложение, п.19	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений или Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1
11.	09.12.2014 № 997н, приложение, п.23	Уборщик территории	Халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений или Костюм для защиты от общих	1

	Примечания: п. 1 б)		производственных загрязнений и механических воздействий	'1
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			<i>При выполнении наружных работ зимой</i>	
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
			Ботинки кожаные утепленные с защитным подносом	1 на 2 года
12.	09.12.2014 № 997н, приложение, п.69	Лифтер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
13.	09.12.2014 № 997н, приложение, п.40	Маляр	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Головной убор	1
			Перчатки резиновые	до износа
			Очки защитные	до износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
14.	09.12.2014 № 997н, приложение, п.21	Подсобный рабочий	<i>При работе с прочими грузами, материалами:</i>	
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
15.	09.12.2014 № 997н, приложение, п.135 Примечания: п. 1 б)	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Перчатки с полимерным покрытием	4 пары
			Очки защитные	дежурные
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	дежурные
			<i>При выполнении наружных работ зимой</i>	
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
			Ботинки кожаные утепленные с защитным подносом	1 на 2 года
16.	09.12.2014 № 997н, приложение, п.148	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
			Сапоги резиновые	1
			Очки защитные	дежурные

			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	дежурные
17.	09.12.2014 № 997н, приложение, п.163 Примечания: п. 1 б)	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>При выполнении наружных работ зимой</i>	1
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
			Ботинки кожаные утепленные с защитным подносом	1 на 2 года
18.	09.12.2014 № 997н, приложение, п.171	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
19.	09.12.2014 № 997н, приложение, п.189	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Перчатки диэлектрические	дежурные
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Боты или галоши диэлектрические	дежурные

Примечание. Перечень, используемых документов:

1. Приложение № 2 к Приказу Министерства здравоохранения СССР от 29.01.1988 г. N 65 «Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения».

2. Приложение № 11 (для работников организаций здравоохранения) к постановлению Минтруда РФ от 29.12.1997 № 68 (с изменениями от 17.12.2001 № 85, приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.03.2009 № 118) «Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви».

3. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 г. N 997н «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

4. Приложение № 1 (для работников автомобильного транспорта) к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 22.06.2009 № 357н «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

5. СанПиН 2.1.3.2630-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям, осуществляющим медицинскую деятельность».

6. В целях соблюдения санитарно-эпидемиологических и гигиенических требований медицинскому персоналу может выдаваться халат хлопчатобумажный или костюм хлопчатобумажный с нормой выдачи 2 шт. - на 2 года.

Специалист по охране труда

Г.Ф.Кустов

Приложение 1 к ПЕРЕЧНЮ
профессий и должностей работников КГБУЗ «КГП № 7»,
которым бесплатно выдаются сертифицированные санитарно-
гигиеническая одежда, спецодежда, спецобувь и другие
средства индивидуальной защиты в соответствии
с СанПиН 2.1.3.2630-10 и Типовыми отраслевыми нормами.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

Профсоюзная
организация
№ 7

Э.Н. Чащин
20 18 г.

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. главного врача КГБУЗ «КГП № 7»

Т.В. Максимчук
20 18 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

санитарно-гигиеническая одежды, специальной одежды, специальной
обуви и других средств индивидуальной защиты для замены.

№№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты, в соответствии с Типовыми нормами	Наименование заменяемых средств индивидуальной защиты
1	2	3	4
1	Врачи, средний и младший медицинский персонал (санитарка, персонал процедурных, хирургических, гинекологических, урологических, кожно- венерологических отделений и кабинетов)	Респиратор марлевый Халат хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный	Маска медицинская для лица Костюм хлопчатобумажный Фартук непромокаемый

Специалист по охране труда

Гусев

Г.Ф. Кустов

Приложение № 7
к Коллективному договору КГБУЗ «КГП № 7»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ГК

Э.Н. Чащин
20 / 14 г.

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. главного врача КГБУЗ «КГП № 7»

Г.В. Максимчук
20 / 18 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
рабочих мест и список должностей, работникам которых предусмотрена
бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии
с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н
Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих
и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда
"Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими
средствами".

Наименование работ, производственных факторов и должностей	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
рабочие места, на которых выполняются работы, связанные с гкосьмываемыми загрязнениями. Главный врач, заместитель главного врача, главная медицинская сестра, старшая медицинская сестра, ач всех специальностей, медицинская сестра, медицинский регистратор (регистратор), сестра-зяйка, кастелянша, фельдшер.	Мыло туалетное или жидкые моющие средства в дозирующих устройствах	200 г или 250 мл
бочие места, на которых при полнении работы используются: забавленные водные растворы дражающего действия. Врачи хирургического профиля, цинские сестры хирургического профиля, процедурных и санитарных; врачи, лаборанты, фельдшеры-лаборанты клинической лабораторной диагностики, генолаборанты, санитарки, ющики служебных помещений.	Мыло туалетное или жидкые моющие средства в дозирующих устройствах Регенерирующий восстановливающий крем	200 г или 250 мл 100 мл
ющие места, на которых выполняются работы, связанные с гкосьмываемыми устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, продукты, лаки, краски, смолы, битум, силикон. Родитель автомобиля, слесарь-хник.	Мыло туалетное или жидкые моющие средства в дозирующих устройствах Очищающая паста для рук	200 г или 250 мл 200 мл

4	<p>Рабочие места, на которых выполняются работы с бактериально опасными средами; при повышенных требованиях к стерильности рук</p> <p>Врачи и медицинские сестры хирургического профиля (эндоскопия, проктология, урология, хирургия, оториноларингология); медицинские сестры процедурных; врачи, лаборанты, фельдшеры-лаборанты клинической лабораторной диагностики.</p>	<p>Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)</p>	100 мл
5	<p>Рабочие места, на которых выполняются работы, связанные с легкоусыпаемыми загрязнениями.</p> <p>Прочий персонал: заведующий хозяйством, кастелянша, начальник отдела по гражданской обороне, секретарь, отдел кадров, плановоэкономический отдел, юрист, бухгалтерия, кабинет медицинской статистики, программист, инженеры и специалисты, оператор, сторож (вахтер), уборщик территории, гардеробщик, электромонтер связи, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.</p>	<p>Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах</p>	<p>200 г или 250 мл</p>

Главная медицинская сестра

Н.В. Кошеварова

Специалист по охране труда

Г.Ф. Кустов



СОГЛАСОВАНО:
Председатель КК
Профсоюзная
организация
КГП № 7
Краснодар
20.02.2015 г.

УТВЕРЖДАЮ:
И.о. главного врача КГБУЗ «КГП № 7»
Т.В. Максимчук
20.02.2015 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, для которых установлена бесплатная выдача
молока или других равноценных пищевых продуктов

(в соответствии с приложением № 3)

к приказу Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009г. № 45н –
ПЕРЕЧЕНЬ вредных производственных факторов, при воздействии которых в
профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных
пищевых продуктов)

№ п/п	Наименование профессии	Химические вещества
1.	Клинико-диагностическая лаборатория: - Врач КДЛ - Лаборант - Фельдшер-лаборант - Санитарка лаборатории - Уборщик служебных помещений лаборатории	<p>I. Химический фактор:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Барий дихлорид 2) диКалий дигидрофосфат 3) Кальций дихлорид 4) Магний карбонат 5) Медь сульфат 6) Натрий вольфрамат 7) Натрий гидрокарбонат 8) Натрий монофторфосфат 9) Натрий хлорид 10) Шелочи едкие 11) Аммоний хлорид 12) Гидрохлорид 13) Пергидроль 14) Метанол 15) Этанол 16) Уксусная кислота 17) Трихлоруксусная кислота 18) Фенол 19) Бензойная кислота 20) Анилин
2.	Отделение лучевой диагностики: - Врач-рентгенолог - Рентгенолаборант - Санитарка - Уборщик служебных помещений лаборатории	<p>I. Химический фактор:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Метанол; 2) Сульфит; 3) Натрий кристалический; 4) Гидрохинон; 5) Поташ; 6) Бромистый калий; 7) Гипольсульфит натрия; 8) Свинец и его соединения
3	Физиотерапевтический кабинет: - Медицинская сестра ФТК	<p>I. Химический фактор:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Свинец и его соединения

Специалист по охране труда

Г.Ф. Кустов

1а

ин
Г.

С
7»

42

Пронумеровано, прошито и
скреплено печатью 42 лист (ов)
Должность, Ф.И.О., подпись

*Частьнай булагайтер ылайыр
Анисеев Альберт
байын бул.*
2018г.

