

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
«Центр по профилактике и борьбе со СПИДом и инфекционными
заболеваниями»
Министерства здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики

Принят на общем собрании
трудового коллектива
ГБУЗ «Центр по профилактике и
борьбе со СПИДом и
инфекционными заболеваниями»
Минздрава КБР
Протокол собрания № 7 от 16 сентября 2024

Коллективный договор на 2024 – 2027 гг.

Главный врач
ГБУЗ «ЦНБ СПИД и ИЗ»
Минздрава КБР

Иванова М.Р. _____
«*д.с.*» _____ 2024г



Председатель профсоюзного
комитета ГБУЗ «ЦНБ СПИД и
ИЗ» Минздрава КБР

Шерхова Л.А. _____
«*д.с.*» _____ 2024г



I. Общие положения

Сторонами настоящего коллективного договора являются ГБУЗ "Центр по профилактике и борьбе со СПИДом и инфекционными заболеваниями" Минздрава КБР, именуемый далее **Работодатель** в лице главного врача **Ивановой Марины Руслановны** и работники Центра в лице председателя профсоюзного комитета **Шерховой Заремы Ауесовны**.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых прав и социальных гарантий работников, стабильности и эффективности работы организации, взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ и настоящего договора; создания благоприятных условий деятельности организации; повышения жизненного уровня работников.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения между работниками Центра и работодателем, заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление работникам, с учетом экономических возможностей организации, гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами.

Настоящий коллективный договор заключен сроком **на 3 года**, вступает в силу со дня подписания его сторонами и распространяется на правоотношения, возникшие с 28.09.2024года. До истечения срока действия коллективный договор может быть продлен на 3 года.

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей стабильности и эффективности его работы;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном законом для его заключения.

Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (контракты), заключаемые индивидуально с каждым из работников.

Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду в течение 7 дней со дня подписания.

Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- выплачивать заработную плату в полном размере в сроки, установленные трудовым договором;
- обеспечить эффективное управление учреждением;
- обеспечить занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создать условия для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, при которой каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность, как повысить квалификацию по своей специальности, так и получить новую, исходя из интересов производства;
- согласовывать с профкомом проекты документов, затрагивающих профессиональные интересы и социально- трудовые права.

Профком обязуется:

- способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, не выдвигать новых требований по социально- трудовым и социально экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовки).

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору (эффективному контракту), а также в соответствии с локальными документами учреждения;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, правила инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества медицинской помощи;
- беречь имущество учреждения, заботится об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный климат в коллективе, уважать права друг друга.

II. Правила внутреннего трудового распорядка. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения сотрудников.

Правила внутреннего трудового распорядка Центра регламентируют порядок приема и увольнения работников; основные права и обязанности работников; режим работы и время отдыха; меры поощрения и дисциплинарного взыскания, применяемые к работникам.

Порядок приема и увольнения работников.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Центра и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах: по одному для каждой стороны.

Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок (ст. 58 ТК РФ). Для работы, которая носит постоянный характер, трудовой договор заключается на неопределенный срок.

Работодатель обязуется в трехдневный срок со дня заключения договора с работником издать приказ о его приеме 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, а также ознакомить работника с коллективным договором организации и вышеназванным приказом под расписку (ст.68 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором (ч.3 ст.57 ТК РФ).

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. (ст. 60 ТК РФ).

В условия трудового договора может быть включено испытание в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации и его заместителей и главного бухгалтера – шести месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст.70 ТК РФ).

Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. Перевод работника на другую работу, изменения существенных условий труда, временный перевод работника на другую работу без его согласия допускается в случаях, предусмотренных законодательством (ст.72, 72.1, 74 ТК РФ).

В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований

трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. (ст.72, 72.1, 74 ТК РФ)

Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям в интересах учреждения. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

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

Работодатель обязуется заблаговременно, но не менее чем за два месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства работников на имеющиеся вакансии. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения.

При сокращении численности или штата, не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи, за исключением случаев, когда увольняемый работник является пенсионером.

Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии).
- лица, проработавшие на предприятии свыше 10 лет.
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста.
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного.

Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Рабочее время.

Рабочее время и время отдыха работников учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, а также Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы сменных работников, утвержденными Работодателем.

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). В соответствии со статьей 91 ТК РФ для общепольничного немедицинского персонала и административно-хозяйственного персонала Центра устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - **40 часов при 5-дневной или 6- дневной рабочей неделе.**

Согласно Постановлению Правительства от 14.02.2003 г. №101 с изменениями от 01.02.2005г. устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- 39 часов в неделю при 6-дневной рабочей неделе (выходной воскресенье) персоналу:

заместитель главного врача по лечебной части;

заместитель главного врача по организационно- методической работе;

заместитель главного врача по клинико-экспертной работе;

главная медицинская сестра.

- 36 часов в неделю при 5-дневной рабочей неделе (выходной воскресенье) следующему персоналу:

- главный врач;

- с разрешения руководителя, сотрудникам, в зависимости от причины и необходимости для установления графика.

- **36 часов в неделю при 6-дневной рабочей неделе** (выходной воскресенье) следующему персоналу:

- заведующим отделениями, старшим медицинским сестрам, сестрам - хозяйкам, младшему медицинскому персоналу инфекционных отделений №1,2,3,4,5,6,7, медицинскому регистратору приемного отделения;

- заведующей, старшей медицинской сестре, сестре-хозяйке ОРИТ;

- медицинскому персоналу ЦСО;

работникам подразделений (отделений):

- кабинеты УЗИ, ФТК, ОМР, ЭКГ;

- поликлиническое отделение;

- отдел клинической эпидемиологии;

- клиничко-диагностическая, бактериологическая и хозрасчетная лаборатории;

- общепольничный медицинский персонал (кроме врача-статистика, медицинского регистратора, медицинского статистика)

- **30 часов в неделю при 6-дневной рабочей неделе** (выходной - воскресенье) персоналу:

- рентген – кабинета.

Согласно «Положению по оплате труда работников ГБУЗ «ЦПБ СПИД и ИЗ» Минздрава КБР (и в соответствии со спецификой работы отдельных категорий работников в Центре устанавливается **почасовая оплата труда**) следующим работникам:

- **при 36 часовой рабочей неделе:**

- врачебному и среднему медицинскому персоналу отделения реанимации и интенсивной терапии (кроме заведующего отделением, старшей медицинской сестры и младшего медицинского персонала);

- врачебному и среднему медицинскому персоналу КДЛ (дежурные по Центру);

-врачам-инфекционистам (дежурантам), врачам-педиатрам(дежурантам) приемного отделения;

- работникам лаборатории молекулярно-биологических исследований (ПЦР)

- **при 40 часовой рабочей неделе:**

- лифтерами вахтерам;

- сторожам и водителям;

- АХП (кухонный рабочий, повар)

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - **не более 35 часов в неделю;**

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст.92 ТК РФ).

По производственной необходимости, в целях обеспечения непрерывной работы Центра, обеспечение эпидемиологической безопасности, может быть введена почасовая оплата труда.

По производственной необходимости, либо по обращению работника Работодатель может внести изменение в режим работы, установленный по трудовому договору.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка» Статья 104 ТК РФ

При сменной работе работникам запрещается работа в течение двух смен подряд.

Графики сменности и дежурств доводятся до сведения работников за месяц до их утверждения.

В соответствии со ст.93 ТК РФ Работодатель вправе установить неполный рабочий день: беременным женщинам; одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также сотрудникам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работа в выходной день, кроме лиц, работающих сменно, оплачивается в двойном размере или по заявлению работника в однократном размере с предоставлением другого дня отдыха (отгула) (ст.153 ТК РФ). ***Отгулы предоставляются работодателем по личному заявлению работника в течение календарного года, без присоединения к ежегодному оплачиваемому отпуску, без ущерба для деятельности Центра.***

При совпадении выходных и праздничных дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ст.112 ТК РФ).

Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на один час для всех работников (за исключением сменных). Это правило действует и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели, в целях суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника (ст. 99 ТК РФ):

Для персонала АХП:

- при производстве работ для предотвращения производственной аварии либо устранения ее последствий или стихийного бедствия;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

Для персонала АУП:

- для выполнения трудовых функций, возникающих непредвиденно (срочное (незапланированное) предоставление каких-либо информации по требованию вышестоящих учреждений; подготовка объемных незапланированных статистических отчетов);

Для медицинского персонала, водителей, сторожей Центра:

-для продолжения непрерывной работы при неявке сменяющего работника.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

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

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

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

- При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

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

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Обязателен точный учет сверхурочных работ, выполненных работником. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. «Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.»

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

Оплата работы работникам, привлекаемым к сверхурочной работе, в соответствии с трудовым законодательством, производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

Работник привлекается к работе в установленный для него выходной день только по письменному приказу руководителя с личного согласия работника (ст.113 ТК РФ).

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

Ночным считается время с 22.00 - 06.00.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте

до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству устанавливается по соглашению между работником и работодателем и не может превышать:

для врачей и среднего медицинского персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для младшего медицинского персонала и фармацевта - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для остальных работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

Время отдыха

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

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст.23 ТК РФ).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (согласно Приложению № 1 к настоящему коллективному договору).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 ТК РФ).

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня (согласно Приложению № 3 к настоящему коллективному договору-Перечень должностей) (ст.119 ТК РФ).

В соответствии со ст.262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются

четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Трудовой отпуск должен предоставляться работникам ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении **6 месяцев** непрерывной работы в Центре.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

За второй и последующие годы работы отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем, по согласованию с профкомом, не позднее 15 декабря предыдущего года. Приказ об очередном трудовом отпуске издается на основании графика отпусков. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 дней.

Отзыв работника из отпуска допускается по производственной необходимости только с его согласия (ст.125 ТК РФ). Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в течение текущего рабочего года.

В соответствии с законодательством (ст.116 ТК РФ) работникам Центра предоставляются дополнительные отпуска:

- **за работу с вредными условиями труда** (по результатам специальной оценки условий труда на основании Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») в размере согласно Положению по оплате труда работников.

- **за ненормированный рабочий день - 3 календарных дня** (ст.119 ТК РФ) (Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днем- Приложение № 3).

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

Продолжительность ежегодных (основного и дополнительных) отпусков работников Центра исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника во время трудового отпуска по его личному заявлению (ст.124 ТК РФ).

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ.

В соответствии со ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

В целях повышения социальной защищенности медицинских работников и закрепления кадров дополнительно, в случае отсутствия специальной оценки условий труда, продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника, устанавливается приказом, трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого), соглашения, утверждается главным врачом и согласовывается с профсоюзным комитетом ежегодно, с учетом своих производственных и финансовых возможностей.

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодно дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в

соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользуемый отпуск при увольнении). В случае нарушения графика отпусков по вине Работника Работодатель за своевременность выплаты отпускных ответственности не несет. Для отдельных категорий работников устанавливается преимущественное право о предоставлении отпуска в летнее (с мая по сентябрь) или иное удобное для них время. К этой категории относятся:

- родители, воспитывающие часто болеющих детей и нуждающихся в оздоровлении в летнее время по медицинскому заключению;
- диспансерные больные, нуждающиеся в оздоровлении в летний период по медицинскому заключению или в сроки, необходимые для прохождения оздоровления по путевкам;
- работники, которым выделена путевка на санаторно-курортное лечение;
- работники с профзаболеванием;
- матери, воспитывающие 2-х и более детей в возрасте до 14 лет в неполных семьях и иные категории, в соответствии с действующим законодательством.

Если медицинский работник имеет право на получение дополнительного отпуска в связи с вредными условиями труда по нескольким основаниям, отпуск предоставляется по одному из этих оснований (отпуск работнику, занятому на работах с вредными и опасными условиями труда, не предоставляется за каждый вредный фактор при применении норм Списка – Перечень категорий медицинских работников включенных в раздел XL «Здравоохранение», утвержденных Правительством РФ (Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22) (Приложение № 1).

Согласие на замену части ежегодного оплачиваемого отпуска на денежную компенсацию право работодателя, а не обязанность.

Работникам, имеющим инвалидность, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст.23 ФЗ от 24.11 1995г. и №181 ФЗ). Не рабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включается.

Работник-донор должен быть обеспечен следующими специальными гарантиями: Полное освобождение от работы в день сдачи крови и в предшествующий ему день прохождения медицинского осмотра. Если сотрудник в этот же день решил приступить к исполнению своих должностных обязанностей и работодатель никак не противится данному факту, то в дальнейшем донору должен быть предоставлен отгул.

Данным положением запрещено пользоваться, если трудовая деятельность проходит во вредных и опасных условиях. Если сдача крови пришлась на день, когда работник официально находился в очередном отпуске, либо этот день являлся выходным или праздничным, то работник также имеет право на предоставление другого дня для отдыха.

Каждый день сдачи крови должен сопровождаться предоставлением дополнительных дней отдыха, которые в соответствии с добровольным желанием трудящегося могут быть присоединены к оплачиваемому отпуску или использованы в любой другой удобный промежуток времени, но в течение одного календарного года после того, как была сдана кровь. Сотрудник-донор имеет

полное право на получение среднего заработка за те дни, которые он потратил на процедуру и на восстановление. Статья 186 Трудового Кодекса РФ

Пенсионерам по возрасту (по старости) полагается 14 календарных дней отпуска за свой счёт

Дисциплина труда.

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам внутреннего трудового распорядка.

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности: объявляет благодарность; выдает премию; представляет их на присвоение Почетной грамоты или звания в вышестоящий орган здравоохранения.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине, возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, непредусмотренных законом (ст.192 ТК РФ). Для применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме.

В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать приказ составляется соответствующий акт (ст.193 ТК РФ).

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (*ст.194 ТК РФ*).

III. Оплата труда

Оплата труда работников Центра производится в соответствии с действующим «Положением по оплате труда работников ГБУЗ «ЦПБ СПИД и ИЗ» Минздрава КБР» настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов, принимаемых работодателем по согласованию с профкомом (ст.135,143 ТК РФ). В дальнейшем механизм индексации заработной платы будет устанавливаться Правительством КБР.

Для определения размеров должностных окладов медицинских, фармацевтических работников, специалистов и служащих и месячных окладов рабочих, а также размеров выплат компенсационного и стимулирующего

характера приказом руководителя Центра создается постоянно действующая тарификационная комиссия с участием председателя профкома.

Тарификационная комиссия в своей работе руководствуется действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. При необходимости комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационных списков, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии.

Тарификационные списки составляются ежегодно и заверяются всеми членами тарификационной комиссии.

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания Центра.

Должности работников формируются в 4 профессиональные квалификационные группы. Должностные оклады (ставки) далее – оклад (ставка) медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих в размерах, указанных в ПКГ.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует нового оклада и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера

Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд по вакантным должностям рассчитывается, исходя из средних окладов (ставок) и средних размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера по соответствующим должностям (профессиям рабочих).

Исходные данные для установления должностного оклада (ставки) отдельных категорий работников вносятся в графу «Дополнительные сведения», а именно:

- квалификационная категория и дата присвоения;
- ученая степень;
- почетное звание;

Если стаж работы, дающий право на выплату за продолжительность непрерывной работы в Центре в течение предстоящего года у работника меняется, то при тарификации его стаж указывается двумя строками: на момент тарификации и на дату изменения стажа, которая вносится в графу «Дополнительные сведения».

Компенсационные выплаты.

Виды выплат компенсационного характера в Центре:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда (Приложение № 2);

- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты за совмещение профессий (должностей) (за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и праздничные дни;
- выплаты за расширение зон обслуживания.

Согласно «Положения по оплате труда работников ГБУЗ «ЦПБ СПИД и ИЗ» Минздрава КБР **за работу в ночное время** устанавливается доплата компенсационного характера следующим работникам Центра:

- в размере 80% часовой ставки (оклада):

- медицинскому персоналу отделения реанимации и интенсивной терапии;
- медицинскому персоналу приемного отделения, дежурным врачам и дежурному лаборанту, в связи с оказанием ими круглосуточной экстренной помощи по приемному отделению;

- в размере 40% часовой ставки (оклада):

- среднему и младшему медицинскому персоналу лечебных отделений;
- рабочим, работающим в смену;
- лифтерам, работающим в смену.

Согласно «Положению по оплате труда работников ГБУЗ «ЦПБ СПИД И ИЗ» Минздрава КБР работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются доплаты компенсационного характера согласно приложению 1,2.

Работникам, выполняющим в Центре в пределах рабочего времени, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст.151 ТК РФ).

Размеры выплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в соответствии со ст. 41 и ст. 151 ТК РФ.

За работу во вредных и тяжёлых условиях труда работникам устанавливается выплата к окладу по результатам специальной оценки рабочих мест за фактически отработанное время согласно Положения по оплате труда.

Стимулирующие выплаты.

В целях стимулирования работников Центра к постоянному повышению уровня профессиональной подготовки, качественному результату труда, а также поощрения за добросовестно выполненную работу, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за квалификационную категорию;
- за стаж непрерывной работы;
- выплаты за качественно выполненную работу;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты стимулирующего характера первичному звену за оказание дополнительной медицинской помощи;

- премиальные по итогам работы за квартал, год в пределах бюджетных ассигнований и при наличии средств по ОМС или иной приносящей доход деятельности при наличии экономии.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен и зависит только от величины фонда экономии заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке), по соответствующим ПКГ.

Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, осуществляемой в соответствии с действующим законодательством, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

Работникам Центра с высшим, средним медицинским и фармацевтическим образованием, а также специалистам третьего уровня, осуществляющим предоставление социальных услуг, устанавливаются выплаты за квалификационную категорию:

20 % - за высшую квалификационную категорию;

15 % - за первую квалификационную категорию;

10 % - за вторую квалификационную категорию.

Квалификационная категория учитывается сотрудникам при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, начиная с даты указанной в приказе о присвоении категории.

Врачам-руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой она им присвоена, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Врачам-руководителям лечебно-профилактических учреждений и их заместителям-врачам учитывается квалификационная категория по специальности «Социальная гигиена и организация здравоохранения» или по клинической специальности.

Главной медицинской сестре квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала лечебно-профилактического учреждения.

Квалификационная категория действует в течение 5 лет со дня издания приказа о присвоении.

За четыре месяца до окончания срока действия категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение или подтверждение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения.

В случае уважительной причины по представлению руководителя учреждения срок переаттестации может быть перенесен на 3 месяца, в течение которых работнику выплачивается надбавка за квалификационную категорию.

В случае отказа специалиста от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения 5-летнего срока ее присвоения.

Должностные оклады, предусмотренные по должности врача-стажера, устанавливаются в случае, когда врачи имеют перерыв в работе по специальности более 5 лет, либо изменяют профиль специальности на период прохождения специализации с целью получения специальных знаний, умений и навыков, необходимых для самостоятельной работы в новой должности, и выдаче удостоверения о получении соответствующей квалификации.

За продолжительность непрерывной работы работникам Центра устанавливается выплата в размере:

- *от 3 до 5 лет - 15 % оклада;*
- *свыше 5 лет - 20 % оклада.*

Выплата за продолжительность непрерывной работы производится лицам, занимающим штатные должности в Центре, по основной должности и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Сотрудникам, получающим заработную плату за счет бюджетных средств, награжденным государственными наградами КБР, выплата производится в соответствии с законодательством КБР.

Премияльные и стимулирующие выплаты устанавливаются руководителем Центра с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности Центра («Критерии оценки результативности и качества работы медицинского и немедицинского персонала Центра») и согласно «Положению о премировании».

Условия оплаты труда главного врача Центра, его заместителей, главного бухгалтера.

Заработная плата главного врача, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата руководителя Центра устанавливается Министерством здравоохранения КБР, предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя (не зависимо от источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 3 размеров средней заработной платы работников за отчетный год, возлагаемого им учреждения.

Оклад заместителей главного врача, главного бухгалтера устанавливается на 10-30 % ниже оклада соответствующего руководителя.

Главному врачу и его заместителям - врачам разрешается вести в Центре работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25% должностного оклада врача соответствующей специальности.

Месячная заработная плата работников должна быть не менее минимального размера оплаты труда деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца и умноженного на количество рабочих отработанных часов в этом месяце.

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться главным врачом Центра к окладу работника в пределах утвержденного фонда оплаты труда отдельным высокоэффективным работникам, с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени

самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов из числа **основного персонала в размере не более трех должностных окладов, другим категориям работников в размере не более двух должностных.**

Персональное повышение окладов устанавливается на срок до одного года.

Врачи-специалисты, занимающие штатные должности в Центре, обязаны осуществлять консультирование больных по своей специальности.

Работа врача – консультанта Центра в объеме не более 144 часов в год не считается совместительством.

Если при выполнении отдельных работ не может быть соблюдена установленная для отдельных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени допускается его суммированный учет.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода.

При суммированном учете рабочего времени расчет заработной платы производится исходя из часовой ставки.

Расчет часовой ставки определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

В связи с чрезвычайными семейными обстоятельствами внеплановый аванс выдается работнику Центра по его личному заявлению в счет заработной платы в размере среднего месячного заработка.

В соответствии со ст.136 ТК РФ заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц:

- за первую половину месяца - 15 числа оплачиваемого месяца;
- за вторую половину месяца – в последний день расчетного месяца.

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

Ежемесячно всем работникам Центра выдаются расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст.136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждена работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об

изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

Размер компенсации – 1/150 ключевой ставки Центробанка, которая действует в момент обращения, от суммы долга за каждый день просрочки. (п. 2.2 Приложения к Письму Роструда от 09.04.2020 N 0147-03-5, Минтруда России от 26.04.2021)

Работодатель может увеличить эту выплату, но уменьшить ее нельзя.

Минимальная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Индексация заработной платы производится в соответствии с распоряжением Правительства КБР.

V. Охрана труда

В соответствии с требованиями законодательства РФ в области охраны труда стороны договорились осуществлять следующие мероприятия:

Работодатель и профком согласовывают порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

Работодатель разрабатывает и утверждает план мероприятий для устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Копию плана мероприятий Работодатель направляет в территориальное отделение Государственной инспекции труда.

Работодатель обеспечивает обучение по охране труда, а при необходимости стажировку по охране труда на рабочем месте.

Работодатель обеспечивает обязательные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников Центра. К лицам, уклоняющимся от прохождения медицинских осмотров без уважительной причины, работодатель имеет право применить меры дисциплинарного взыскания.

Работодатель обеспечивает обязательный медицинский осмотр водителей Центра **в начале каждой смены.**

Работодатель, при заключении трудового договора, контролирует прохождение вновь поступающим на работу медицинского освидетельствования и наличие у него профилактических прививок (ст.69 ТК РФ). Отказ от проведения

проф. прививок оформляется письменно. В случае возникновения заболевания в связи с необоснованным отказом от прививок, работник не имеет права на предоставление ему дополнительных социальных льгот, оговоренных коллективным договором.

Работодатель обеспечивает бесплатное получение молока (0,5 литра в сутки) работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьей 222 ТК РФ. Замена молока денежной компенсацией допускается в соответствии с законодательством.

Работодатель обеспечивает работников Центра, в соответствии с установленными нормами, спец. одеждой, спец. обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Постановление МТ и СР РФ от 29.12.1997г., № 68 в ред. от 17.12.2001г.).

Во исполнение Постановления Минтруда России от 29.12.1997г. №68 « Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты» *составлены* «Соглашение по охране труда на 2021г.» (Приложения № 4) «Перечень спецодежды и защитных средств, выдаваемых сотрудникам, работающим на работах с вредными условиями труда » (Приложения № 5)

Комплексный план «Основные мероприятия по дальнейшему улучшению охраны труда и техники безопасности работников ГБУЗ «ЦПБ со СПИДом и ИЗ» Минздрава КБР 2017г. (Приложения № 6)

Работодатель обеспечивает бесплатное проведение диспансеризации работников Центра.

Работники Центра, имеют право на получение дополнительных видов бесплатной медицинской помощи по назначению доверенного врача:

- консультации врачей-специалистов Центра;
- вакцинация сотрудников с целью предупреждения заболевания гриппом;
- все виды лабораторных исследований;
- ЭКГ и УЗ-исследования;
- инъекционные методы лечения (без предоставления медикаментов);
- физиотерапевтическое лечение и массаж;

Правом на первоочередное получение бесплатной медицинской помощи, помимо сотрудников, пользуются бывшие работники, находящиеся на пенсии и имеющие стаж работы в Центре 10 и более лет.

Уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за выполнением «Соглашения по охране труда» и «Комплексного плана по дальнейшему улучшению охраны труда и соблюдению сотрудниками техники безопасности».

Профком участвует в работе комиссии по расследованию причин производственного травматизма.

- Работодатель в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

- Работодатель регистрирует микроповреждение (микротравму) на основании письменного заявления работника в журнале регистрации.

- С целью рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, Работодатель создает приказом комиссию в составе трех человек.

- По результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, комиссия составляет акт (в двух экземплярах) и разрабатывает мероприятия по устранению причин, которые привели к микроповреждению (микротравме) с привлечением руководителя структурного подразделения, где работает работник.

- Работодатель направляет работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда, если по результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы), выяснится, что работник нарушил требования охраны труда.

Для обеспечения безопасных условий труда и охраны труда **Работник обязан:**

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе - обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по

направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

Согласно статье 216 ТК РФ каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и

обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

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

Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с настоящим Кодексом средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление

федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия.

Право работника на получение информации об условиях и охране труда

Каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих место на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

Обязанность предоставления указанной в настоящей статье информации возлагается на работодателя, а также на соответствующие государственные органы и общественные организации при наличии у них такой информации.

Работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

Формы (способы) и рекомендации по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, а также примерный перечень таких информационных материалов утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Обеспечение права работников на санитарно-бытовое обслуживание

Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, устанавливаются аппараты (устройства)

для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

VI. Социальные льготы.

Работники Центра в связи с обстоятельствами семейного и личного характера имеют право на получение дополнительных оплачиваемых нерабочих дней в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием, совершаемым впервые - **1 день**;
- для празднования юбилейной даты со дня рождения (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) при стаже работы в Центре 10 лет – **1 день**.
- в связи со смертью близкого родственника (мать, отец, муж, жена, ребенок) - **3 дня**.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. (ст. 128 ТК РФ)

В соответствии со ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

В случае смерти работника работодатель выплачивает материальную помощь близким родственникам по заявлению при предоставлении подтверждающих документов. Размер устанавливается руководителем Центра за счет средств предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

В связи с юбилейными датами и выходом на пенсию работникам, отработавшим в Центре более 10 лет выплачивается премия. Размер устанавливается руководителем Центра и выплачивается за счет средств предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

Материальная помощь Работникам Центра оказывается за счет средств предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

Единовременная выплата материальной помощи, в размере 4000 рублей производится:

- в случае смерти родителей, детей, супруга (и) Работника;

- в случае смерти Работника Центра, родственники которого не являются Работниками Центра материальная помощь может быть выплачена одному из работников Центра, который добровольно затратил личные денежные средства на организацию траурных мероприятий.;

- в связи с юбилейными датами и выходом на пенсию работникам отработавшим в Центре более 10 лет;

Один раз в календарном году материальная помощь в размере до 4000 рублей может быть представлена Работнику Центра, связанные с трудной жизненной ситуацией (ст.3 ФЗ «Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации» с последующими изменениями и дополнениями).

В исключительных случаях, в связи с тяжелым состоянием здоровья и особо сложным материальным положением материальная помощь может быть выплачена в сумме от 3000 руб. в год по решению главного врача.

Работодатель обязуется оперативно и по существу рассматривать заявления, просьбы и предложения работников Центра в срок от 10 дней до 1 месяца, по вопросам, требующим письменного обращения в другие органы, от 1 месяца до 3 месяцев.

Работодатель обеспечивает реализацию прав работников на обязательное социальное, пенсионное, медицинское страхование и своевременное перечисление средств в страховые фонды в размерах, определенных законодательством.

Работодатель приобретает путевки в санаторно-оздоровительные, спортивно-оздоровительные и оздоровительные лагеря для детей сотрудников, в пределах, имеющих в распоряжении Центра средств, выделенных Фондом социального страхования.

Работодатель обеспечивает проведение медосмотров и диспансеризацию работников на базе своего учреждения по профилю Центра.

Работодатель обеспечивает своевременное и достоверное оформление сведений о стаже и заработной плате работников для представления их в пенсионные фонды.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ст.167 ТК РФ);

запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;

направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским

заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Данные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.259 ТК РФ).

В целях возмещения расходов, связанных со **служебной командировкой**, работнику ГБУЗ «ЦПБ СПИДом и ИЗ» Минздрава КБР, направляемому в командировку, выплачиваются суточные в размере до 700 рублей из средств, полученных по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Согласовано
 Председатель профкома
 ГБУЗ «ЦПБ СПИДом и ИЗ»
 Минздрава КБР

«Утверждаю»
 Главный врач
 ГБУЗ «ЦПБ СПИДом и ИЗ»
 Минздрава КБР

_____ **З. А. Шерхова**

_____ **М. Р. Иванова**

Список должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

№	Подразделение, кабинет	Должность	Кол-во календарных дней
1.	Инфекционные отделения № 1, 2, 3,4,5,6,7.	Заведующий отделением, врач, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, сестра-хозяйка(кастелянша), санитарка, уборщик служебных помещений	14
2.	Приемное отделение	Заведующий отделением, врач, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинский регистратор, сестра-хозяйка, санитарка, уборщик служебных помещений	14
3.	Поликлиническое отделение	Заведующий поликлиническим отделением, врач, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, сестра-хозяйка (кастелянша), санитарка врачебных кабинетов, уборщик служебных помещений	14
4.	Отдел клинической эпидемиологии	Врач, помощник врача эпидемиолога	14
5.	КДЛ, бактериологическая и хозрасчетная лаборатория	Заведующий лабораторией, врач, биолог, биолог-бактериолог, старший фельдшер, фельдшер-лаборант (медицинский лабораторный техник), лаборант, мед. регистратор, санитарка, уборщик служебных помещений	14
6.	ЦСО	Медицинская сестра, медицинский дезинфектор, санитарка, уборщик служебных помещений	14
7.	Отделение реанимации и интенсивной терапии	Заведующий отделением, врач, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, сестра-хозяйка(кастелянша),	21

		санитарка уборщик служебных помещений	
8.	Рентген-кабинет	Врач-рентгенолог, рентген-лаборант, санитарка, уборщик служебных помещений	21
9.	Кабинет функциональной диагностики	Врач, медицинская сестра, санитарка	14
11.	Кабинет ректороманоскопии	Медицинская сестра, санитарка	14
12.	Кабинет УЗИ	Врач, медицинская сестра, санитарка, уборщик служебных помещений	14
13.	ФТК	Врач, медицинская сестра, санитарка, уборщик служебных помещений	14
14.	Организационно-методический кабинет (общий)	Врач, медицинский статистик	14
15.	ОБМП	Главный врач, заместители главного врача, врач-диетолог, врач клинический фармаколог, врач-эндоскопист, врач-трансфузиолог, главная медицинская сестра, фармацевт, провизор, медицинская сестра диетическая.	14
16.	ОБНМП	главный бухгалтер, главный экономист, начальник отдела кадровой и правовой службы (юрисконсульт), начальник материально-технической службы, специалист по гражданской обороне, экономист(контрактный управляющий), экономист, бухгалтер, специалист по персоналу, инспектор по кадрам, инженер по охране труда, секретарь-машинистка	14
17.	Административно-хозяйственный персонал	Электромонтер, слесарь-сантехник, маляр-штукатур, медицинский техник, рабочий специальных установок (дизельная установка, хлораторная), лифтер, водитель автомобиля, уборщик производственных и служебных помещений	14
18.	Дезинфекционная камера	Дезинфектор, уборщик производственных и служебных помещений	14
19.	Прачечная	Стиральщица, отжимщик белья на центрифугах	14

Согласовано:

**Председатель профкома
ГБУЗ «ЦПБ СПИДом и ИЗ»
Минздрава КБР**

«Утверждаю»:

**Главный врач
ГБУЗ «ЦПБ СПИДом и ИЗ»
Минздрава КБР**

_____ **З. А. Шерхова**

_____ **М. Р. Иванова**

Согласно «Положения по оплате труда работников ГБУЗ «ЦПБ СПИДом и ИЗ» Минздрава КБР работникам Центра, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются доплаты компенсационного характера

1. в размере 15% от оклада (ставки):

- персоналу инфекционных отделений № 1, 2, 3, 4, 5, 7, гепатологического центра; ОБМП (за исключением главного врача, заместителя главного врача по поликлинической работе); ОБНМП (кроме перечисленных в пунктах 2, 3 настоящего приложения); заместителям главного врача; главному бухгалтеру и главной медицинской сестре; персоналу пищеблока; электромонтеру; слесарю – сантехнику, дезинфектору; программисту и сотрудникам, работающим за компьютером более 6 часов в день (список утверждается главным врачом отдельным приложением, согласно специальной оценки условий труда)

2. в размере 30% от оклада (ставки):

- персоналу приемного отделения, отделения реанимации и интенсивной терапии, ЦСО, УЗИ и рентген - кабинета, ФТК и кабинета функциональной диагностики.

3. в размере 60% от оклада (ставки):

- главному врачу, персоналу поликлинического отделения; отдела клинической эпидемиологии, персоналу инфекционного отделения №6 (бюджет) и подразделений клинико-диагностической лаборатории, а также лицам, обслуживающим больных с ВИЧ- инфекцией, в связи с производственной необходимостью.

Согласовано:
Председатель профкома
ГБУЗ «ЦПБ СПИДом и ИЗ»
Минздрава КБР

«Утверждаю»:
Главный врач
ГБУЗ «ЦПБ СПИДом и ИЗ»
Минздрава КБР

_____ **З. А. Шерхова**

_____ **М. Р. Иванова**

Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем.

1. Главный врач.
2. Заместитель главного врача по лечебным вопросам.
3. Заместитель главного врача по организационно-методической работе.
4. Заместитель главного врача по поликлинической работе.
5. Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе.
6. Главный бухгалтер.
7. Главная медицинская сестра.
8. Начальник отдела кадровой и правовой службы (юрисконсульт).
9. Начальник отдела материально- технического снабжения.
10. Начальник отдела закупок.
11. Заместитель главного бухгалтера.

Согласовано:
Председатель ПК

З. А. Шерхова

Утверждаю:
Главный врач ГБУЗ «ЦПБ со СПИДом
и ИЗ» Минздрава КБР
М. Р. Иванова

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда на 2024г.

№	Наименование мероприятий	Затраты в тыс. руб.	Срок выполнения	Ответственный за исполнением	Примечание
1	Провести инструктаж по технике безопасности во всех подразделениях Центра		I квартал	Ответственный по ТБ	
2	Провести очередную ревизию и испытания на безопасную эксплуатацию пассажирских и больничных лифтов		По графику	Нач. ОМТС	
3	Завести на территорию Центра на зимнее время песок для посыпки пешеходных дорожек		III квартал	Нач. ОМТС	
4	Приобрести диэлектрические перчатки, коврики		В течении года	Нач. ОМТС	
5	Произвести ремонт и замену элект. розеток в палатах всех корпусов		В течении года	Электромонтер	
6	Провести дозиметрический контроль в РРО и прилегающего к нему помещения		Ежемесячно	Врач-рентгенолог	
7	Провести проверку состояния заземления всей элект.проводки		II квартал	Электромонтер	
8	Производить выдачу спец.питания (молоко, пектин)		I-IV квартал	Нач. ОМТС	
9	Произвести выдачу спец.одежды, спец.обуви		В течении года	Нач. ОМТС	
10	Выдать смывающие и обеззараживающие средства в соответствии с установленными нормами		В течении года	Нач. ОМТС	
11	Провести мед. осмотр работников Центра		1 раз в год	Главная медицинская сестра	
12	Провести обучение правилам безопасности эксплуатации работников, занятых на работах по повышенной опасности (лифтеров, автоклаверов, дезинфекторов)		В течение года	Председатель комиссии по охране труда	

Согласовано:
Председатель ПК

З. А. Шерхова

Утверждаю:
Главный врач ГБУЗ «ЦПБ со СПИДом
и ИЗ» Минздрава КБР
М. Р. Иванова

**Перечень спецодежды и защитных средств, выдаваемых сотрудникам,
работающим на работах с вредными условиями труда**

№	Структурное подразделение	Наименование проф. должностей	Выдача положенной спецодежды, спец. обуви и других средств индивидуальной защиты, исходя из соответствующих норм и отраслевых каталогов	Срок носки в месяц
1	Стационар	Врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал	Халаты медицинские головной убор перчатки резиновые тапочки кожаные на кожаной подошве тапочки кожаные на кожаной подошве респиратор марлевый	3 на 3 года 3 на 3 года до износа 1 пара 1 пара до износа
2	Поликлиника	Врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал	Халаты х/б медиц. Перчатки медицинские Очки защитные	12 мес. до износа
3	ФТК	Врачи, средний медицинский персонал	Халаты х/б медиц. Перчатки медиц.	12 мес. до износа
4	Рентген- кабинет	Врач- рентгенолог, рентгенолаборанты, санитарка	Фартук из просвинцованной резины Перчатки резин.из просвинцованной резины Юбка из просвинцованной резины Перчатки х/б Фартук непромокаемый (дополнительно при проявлении рентгенпленок)	дежурный дежурный дежурная дежурные дежурный
5	Кабинет УЗД	Врачи, средний медицинский персонал, санитарка	Халаты х/б Перчатки резиновые медицинские	12 мес. 3 мес (дежурные)
6	Автоклав	Медицинские дезинфекторы	Халат х/б Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные	12 месяцев 12 месяцев 3 мес.
7	КДЛ, Бактериологическая лаборатория, хозрасчетная лаборатория	Врачи, средний медицинский персонал	Халаты х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки мед.резиновые Нарукавники непромокаемые Очки защитные Галоши резновые (при мойке посуды, дополнительно) Противогаз (при работе в химических и	Дежурный Дежурный До износа Дежурный До износа дежурный дежурный

			биохимических лабораториях дополнительно)	
8	Стационар	Младший медицинский персонал, занятый мойкой суден, плевательниц и другого медицинского инвентаря	Фартук непромокаемый Галоши резиновые Перчатки резиновые	Дежурный Дежурный До износа
9	АХП	Слесари- ремонтники, механики, рабочие	Комбинезон х/б Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные Противогаз, респиратор	1 пара До износа 6 пар дежурный

Согласовано:

Председатель ПК

_____ З. А. Шерхова

Утверждаю:Главный врач ГБУЗ «ЦПБ со СПИДом
и ИЗ» Минздрава КБР

_____ М. Р. Иванова

КОМПЛЕКСНЫЙ ПЛАН**Основные мероприятия по дальнейшему улучшению охраны труда и техники безопасности работников ГБУЗ «ЦПБ со СПИДом и ИЗ» Минздрава КБР 2024г.**

№	Наименование мероприятий	Ответственный за исполнение	Срок исполнения	Примечания
1	Провести очередное годовичное инструктирование по правилам ТБ	Заведующие отделением, специалист по охране труда	I квартал 2024г.	
2	Обеспечить выдачу спец. питания, работникам занятых во вредных условиях труда.	Администрация; Профком	постоянно	
3	Регулярно проводить «День охраны труда» комиссией профкома и администрацией	Специалист по охране труда, комиссия по охране труда	1 раз в месяц	
4	Провести анализ производственного травматизма и общего заболевания	Специалист по охране труда, председатель ПК	I квартал	
5	Провести очередное испытание пассажирских и больничных лифтов для обеспечения безопасности и их эксплуатации	Начальник ОМТС	IV квартал	
6	Провести очередное обучение правилам ТБ и лифтеров	Администрация	II квартал	
7	Приобрести диэлектрические перчатки и коврики для пищеблоков и лифтов и др. помещений	Начальник ОМТС, специалист по охране труда	II квартал	
8	Провести специальную оценку рабочих мест	Специалист по охране труда	постоянно	при организации новых рабочих мест