



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО  
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

«АРХАНГЕЛЬСКАЯ ГОРОДСКАЯ  
КЛИНИЧЕСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА №1»

на 2023-2026 гг.

г. Архангельск  
пр. Троицкий, д.99

количество работающих 471 чел.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ  
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР  
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
ДАТА 11.12.2023 ПОДПИСЬ  
№ 342



## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ПРОТОКОЛ</b>	<b>2</b>
<b>Раздел I. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ</b>	<b>3 - 5</b>
<b>Раздел II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР</b>	<b>5-6</b>
<b>Раздел III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ</b>	<b>7-8</b>
<b>Раздел IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА</b>	<b>8 - 11</b>
<b>Раздел V. ОПЛАТА ТРУДА</b>	<b>11 - 13</b>
<b>Раздел VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ</b>	<b>13 - 18</b>
<b>Раздел VII. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ</b>	<b>18 – 20</b>
<b>Раздел VIII РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>	<b>20 - 22</b>
<b>Раздел IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ МЕДИЦИНКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ</b>	<b>22 - 25</b>
<b>Раздел X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ</b>	<b>25</b>
<b>СОСТАВ КОМИССИИ ПО КОНТРОЛЮ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА</b>	<b>26</b>
<b>Приложение №1</b>	<b>27-35</b>
<b>Приложение №2</b>	<b>36</b>
<b>Приложение №3</b>	<b>37-46</b>
<b>Приложение №4</b>	<b>47-53</b>
<b>Приложение №5</b>	<b>54-55</b>
<b>Приложение №6</b>	<b>56</b>

**ПРОТОКОЛ**  
**подписания коллективного договора медицинской организации**  
**ГБУЗ Архангельской области**  
**«Архангельская городская клиническая поликлиника № 1»**  
(наименование учреждения)

На подписании коллективного договора присутствовали от работодателя:

1. Главный врач А.С. Фомина

от работников:

1. Председатель первичной профсоюзной организации-  
Т.А. Сухондяевская

Работодатель ГБУЗ АО «Архангельская городская клиническая поликлиника № 1»  
(наименование медицинской организации)

в лице главного врача Фоминой Анастасии Сергеевны и работники  
(Ф.И.О.)

в лице председателя первичной профсоюзной организации  
Сухондяевской Татьяны Алексеевны  
(Ф.И.О.)

на основании решения собрания (конференции) трудового коллектива

от 29.11.2023 подписывают настоящий коллективный договор.  
(дата)

За невыполнение и несоблюдение мероприятий и положений коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ. В течение срока действия, в процессе выполнения мероприятий по коллективному договору, профсоюз воздерживается от проведения забастовок, а также предъявления требований по вопросам, урегулированным данным договором, при условии соблюдения работодателем его положений.

От работодателя

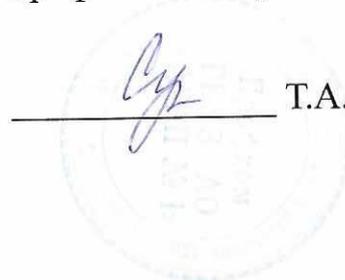
Главный врач



А.С. Фомина

От работников

Председатель первичной  
профсоюзной организации



Т.А. Сухондяевская

## Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации, направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства Российской Федерации, и иных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего договора.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

### 1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются: ГБУЗ Архангельской области «Архангельская городская клиническая поликлиника № 1» (далее – ГБУЗ АО «АГКП №1»), в лице главного врача Фоминой Анастасии Сергеевны, именуемая далее «Работодатель» медицинской организации, и работники медицинской организации, в лице Сухондяевской Татьяны Алексеевны председателя первичной профсоюзной организации ГБУЗ АО «Архангельская городская клиническая поликлиника № 1», именуемая далее «Профком».

### 1.2. Предмет договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшение условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

### 1.3. Действие коллективного договора

Действие настоящего коллективного договора регламентируется ст. 43 ТК РФ. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Письменное уведомление о продлении действия заключенного Договора может быть направлено одной из сторон Договора за три месяца до окончания срока действия Договора.

### 1.4. Общие обязательства сторон

**1.4.1.** В целях обеспечения условий и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- обеспечить равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работу, установленную трудовым договором;
- содействовать поддержанию благоприятного морально – психологического климата в организации;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей.

**1.4.2.** Работодатель признает профком единственным представителем работников организации, уполномочивающих его конференцией представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

**1.4.3.** При принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно согласовывает их с профкомом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

**1.4.4.** В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора профком обязуется:

- содействовать в организации укрепления трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

- обеспечить контроль над соблюдением работодателем законодательства о труде Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

- обеспечить контроль над созданием работодателем безопасных условий труда.

**1.4.5.** Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а профком обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем (администрацией) принятых обязательств.

**1.4.6.** Работодатель и работники ГБУЗ АО «Архангельская городская клиническая поликлиника № 1» по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

**1.4.7.** Любые изменения и дополнения в коллективный договор вносятся только после взаимного согласия сторон, достигнутого в процессе заседания (й) Комиссии по организации контроля за выполнением коллективного договора, а изменения и дополнения, касающиеся финансовых вопросов при наличии соответствующего экономического обоснования (ст. 41, 44 ТК РФ).

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

**1.4.9.** Условия договора, ухудшающие по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ положение работников, являются недействительными.

**1.4.10.** Работодатель, его представители и профсоюзный комитет обязуются один раз в год осуществлять проверку выполнения коллективного договора за год и отчитываться перед коллективом о результатах выполнения и соблюдения договора.

**1.4.11.** Работодатель обязуется предоставлять профсоюзному комитету всю необходимую информацию.

## **Раздел II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

### **2.1. Работодатель обязуется:**

- осуществлять прием на работу граждан в соответствии с их квалификацией;
- трудовые отношения между Работником и Работодателем оформлять трудовым договором в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передавать работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ). Содержание, сроки и вступление в силу регламентируются частью III ТК РФ. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ: режим и продолжительность рабочего времени, льготы, доплаты, надбавки, и др.;

- издать в 3-хдневный срок со дня фактического начала работником работы 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, а также ознакомить работника 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 под расписку (ст.68 ТК РФ).

- сохранять за работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4-х месяцев.

- выполнять условия заключенного трудового договора.

## **2.2. Перевод работников на другую работу**

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).

## **2.3. Работодатель:**

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

**2.4. Расторжение трудового договора** по инициативе работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ и осуществляется в следующих случаях:

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

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

-однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей: а) прогул, б) появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; в) нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий; г)совершение работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы и в др. случаях.

**2.5. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора** в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ», а также ст.318 ТК РФ.

**2.6. Трудовые договоры с работниками** о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

**2.7. 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 (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

**2.8.** Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 ТК РФ.

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

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

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

### **Раздел III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

**3.1.** Режим рабочего времени определяется **Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (Приложение № 1)**. Стороны коллективного договора договорились, что работодатель требует от работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и ведения учета рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочной работы.

#### **3.2. Работодатель обязуется:**

- установить ежемесячный учет рабочего времени;
- установить продолжительность рабочей смены согласно законодательству;
- не допускать к работе в ночное время и сверхурочной работе беременных женщин и работников до 18 лет.

- для женщин, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (г. Архангельск) устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если иная продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами.

**3.3.** Для работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

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

**3.5.** 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 месяца (*Приложение №1*).

**3.6.** Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха в соответствии со ст. 113 ТК РФ. Работу в выходной день оплачивать или компенсировать предоставлением другого дня отдыха согласно законодательства. Работу в праздничные дни оплачивать за фактически отработанное время.

**3.7.** 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.

**3.8.** 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).

## **Раздел IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

### **4.1. Отпуск:**

Всем работникам организации предоставлять ежегодный основной отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка **в размере 28 календарных дней** с присоединением к нему всех дополнительных видов отпусков:

**4.1.1.** В соответствии с законодательством работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем (*Приложение №2*);
- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со ст.117 ТК РФ или продолжительностью, установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 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». (см. п.6.7.1).

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленного по результатам специальной оценки условий труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, рассчитываемой в соответствии со статьей 139 ТК РФ. В этом случае устанавливается также дополнительная денежная компенсация, размер которой не может быть менее 50% дневной части должностного оклада за каждый день отпуска, замененного денежной компенсацией;

- за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст.321 ТК РФ);

- работникам, работающим по совместительству, ежегодные отпуска предоставлять с учетом ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

- работникам, имеющим непрерывный стаж работы свыше 3-х лет на соответствующих должностях, предоставляется дополнительный оплачиваемый трехдневный отпуск:

- а) врачам - терапевтам отделения неотложной медицинской помощи, имеющим выездной характер работы;

- б) среднему медицинскому персоналу отделения неотложной медицинской помощи имеющим выездной характер работы;

- в) врачам-терапевтам участковым, медицинским сестрам участковым, медицинским сестрам врача общей практики;

- г) заведующим отделения-врачу терапевту участковому, заведующим отделения – врачу общей практики

- д) старшим медицинским сестрам терапевтических отделений

- работникам, имеющим степень кандидата медицинских наук, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве не менее 5 календарных дней;

- председателю первичной профсоюзной организации предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 2 календарных дней.

**4.1.2.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работника, так и для работодателя.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем может переноситься на другой срок:

- если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска;
- если работник не был предупрежден за две недели до начала отпуска;
- по семейным обстоятельствам (уход за больным родственником, путевки на отдых и лечение и т.д.);
- если работник повышает квалификацию, участвует в работе семинаров, конференции и т.д.
- по причинам, не зависящим от сторон.

**4.1.3.** Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 124 ТК РФ):

- в течение 2-лет подряд;
- работникам с вредными условиями труда;
- работникам в возрасте до 18 лет.

**4.1.4.** Работодатель также оплачивает один раз в два года стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа весом до 30 килограммов, несовершеннолетних детей работника, независимо от времени и места использования отпуска работником. При предъявлении к оплате проездных документов несовершеннолетних детей, работник предъявляет копию документа, подтверждающего родственные отношения (опеку, попечительство).

**4.1.5.** Оплата стоимости проезда работника к месту использования отпуска (несовершеннолетних детей – к месту отдыха, лечения) и обратно производится не позднее чем за три дня до начала отпуска на основании заявления работника и распорядительного документа работодателя исходя из примерной стоимости проезда.

**4.2. Работодатель и работники пришли к соглашению, что при предоставлении отпуска допускается его разделение на части: одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.**

**4.3. Всем работникам учреждения по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по их письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон между работником и работодателем. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работодатель обязан, на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:**

- работающим пенсионерам – **до 14 календарных дней;**
- работающим инвалидам – **до 60 календарных дней;**
- работникам в случаях рождения ребенка, смерти близких родственников, регистрации брака – **5 календарных дней.**

**4.4. 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). Конкретные размеры повышенной оплаты труда, при работе на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, устанавливаются трудовым договором и локальными нормативными актами.

**4.5. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).**

#### **4.6. Работодатель обязуется:**

**4.6.1. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять основным сотрудникам и внутренним совместителям организации в следующих случаях:**

- женщинам (в отдельных случаях: мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1 класс) в День знаний 1 сентября - 1 календарный день из средств предпринимательской деятельности;

**4.6.2. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со ст.255-256, 257 ТК РФ.**

**4.6.3. В соответствии со ст.262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни: 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.**

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

**4.8. Работодатель обязуется предоставлять работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, оплачиваемые отпуска или выплачивать денежную компенсацию при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы с присоединением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в том числе за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, за отработанное время.**

4.9. Профком имеет право на осуществление общественного контроля, за соблюдением работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 370 ТК РФ).

## Раздел V. ОПЛАТА ТРУДА

### Работодатель обязуется:

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

5.2. Включить председателя первичной профсоюзной организации в состав комиссии по установлению стимулирующих выплат.

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

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

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

5.3.3. Устанавливать по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.4. При совпадении дня выплаты с выходным днем или праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня.

5.5. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три календарных дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). При условии наличия подписанного руководителем структурного подразделения (отделения) заявления в отделе кадров за 14 календарных дней до начала наступления отпуска. Работодатель должен известить каждого работника о времени начала его отпуска не позднее чем за 2 недели.

5.6. Заработную плату выплачивать **два раза в месяц:**

**30 числа каждого месяца – выплата заработной платы за первую половину месяца;**

**15 числа – за вторую половину месяца.**

5.7. Выдавать работникам расчетные листки утвержденной формы с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.

5.8. Несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

**5.9.** В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка РФ от не выплаченной в срок суммы 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 в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

**5.10.** Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливать компенсационные выплаты в соответствии с Перечнем, согласованным с профсоюзным комитетом по результатам специальной оценки условий труда.

**5.11.** Устанавливать выплаты за работу в ночное время работникам Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников и по согласованию с профсоюзным комитетом.

**5.12.** Оплату сверхурочной работы производить в размерах и порядке, предусмотренном ст. 152 ТК РФ.

**5.13.** Установление надбавок стимулирующего характера производить в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников и по согласованию с профсоюзным комитетом.

**5.14.** Проводить взаимные консультации и учитывать мнение профсоюзного комитета при решении вопросов реализации трудовых прав работников.

**5.15.** Устанавливать обоснованные нормы труда в соответствии с локальными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзной организации) и не допускать их произвольного увеличения, не обусловленного совершенствованием или внедрением новой техники, технологии, проведением организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

**5.16.** 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.

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

**5.18.** 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.

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

**5.20.** 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**.

## **Раздел VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

### **6. Работодатель:**

**6.1.** Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда, финансирует работу комиссии по охране труда, выделяет помещение, предоставляет средства связи и другое материально-техническое обеспечение, также обеспечивает нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования РФ.

**6.2.** Создает и организует работу кабинета охраны труда. Под кабинет охраны труда в учреждении выделяет специальное помещение, состоящее из одной или нескольких комнат (кабинетов), оснащает техническими средствами, учебными пособиями и образцами, иллюстрированными и информационными материалами по охране труда в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 17 декабря 2021 г. №894 "Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда" в целях обеспечения требований охраны труда, распространения правовых знаний, проведения профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

### **6.3. Работодатель:**

- **обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда**, выполнение всех действующих законодательных актов Российской Федерации, а также других нормативных актов по охране труда;

-создает и обеспечивает функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в соответствии с нормативными правовыми актами РФ;

- обеспечивает исполнение службой охраны труда (специалистом по охране труда) только тех функций, которые определены должностной инструкцией и Положением о СУОТ;

-проводит мероприятия по пожарной безопасности и согласовывает с Профсоюзным комитетом ежегодное планирование средств для их осуществления;

-содержит в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожара;

-проводит обучение мерам пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности работников, в том числе и руководителей.

**6.4.** Для дальнейшего улучшения условий и охраны труда, снижения заболеваемости, укрепления здоровья работающих в учреждении работодатель **обязуется обеспечить:**

-безопасность работников при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов, материалов и т.д.;

- внедрение современных средств техники безопасности;

- создание необходимых санитарно-гигиенических условий труда для предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников в учреждении;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

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

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета;

- обеспечить и организовать надлежащее и своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве, микротравм (микроповреждений) и профессиональных заболеваний в соответствии с нормами действующего законодательства;

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

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в период трудовой деятельности) медицинских осмотров для работников согласно Приказа Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры".

Обязуется не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных предварительных и периодических осмотров, а также в случаях медицинских противопоказаний.

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (*Приложение №3*) в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29.12.1997 года № 68, а также обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты.

- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных смывающих и (или) обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (*Приложение №4*) в соответствии с Приказом Министерства Здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 года № 1122н).

- использование возвратной части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467 н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами".

**6.5.** Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране труда и улучшению безопасности труда:

- ежегодно разрабатывать и согласовывать с Профсоюзным комитетом перечень реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, на основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. N 771н;

- Работодатель ежегодно обязуется выделять средства на охрану труда в размере не менее 0,2% от всех статей расходов учреждения (ст. 225 ТК РФ).

**6.6.** Работа по охране и улучшению безопасности труда в учреждении проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой не реже 1 раза в пять лет (Федеральный закон №426-ФЗ от 28.12.2013 года «О специальной оценке условий труда»).

Внеплановой специальной оценке условий труда до истечения пяти лет подлежат рабочие места в соответствии со статьей 17 Федерального закона №426-ФЗ. Порядок и сроки специальной оценки условий труда проводятся с учетом мнения профсоюзного комитета. В состав комиссии, по специальной оценке, условий труда, в обязательном порядке, включается представитель профсоюзного комитета, члены комиссии по охране труда.

**6.7.** Работодатель предоставляет гарантии, льготы и компенсации на основании отраслевых соглашений с учетом результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда:

**6.7.1.** Дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда установленный после проведения специальной оценки условий труда должен быть не менее 7 календарных дней в соответствии со ст. 117 ТК РФ. Список профессий и должностей (*Приложение № 5*).

При вводе новой должности (профессии) в штатное расписание учреждения, до проведения специальной оценки условий труда на новом рабочем месте для назначения дополнительного отпуска возможно применение перечня профессий и должностей утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 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».

**6.7.2.** Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, после проведения специальной оценки условий труда устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% от ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии со ст.146, 147 ТК РФ. Список профессий и должностей см. *Приложение №5*. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, в соответствии со статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

**6.7.3.** Компенсационная выплата или выдача бесплатного молока или других равноценных пищевых продуктов осуществляется по результатам проведенной специальной оценки условий труда на конкретном рабочем месте в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 мая 2022 г. №291н "Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов".

Выдача работникам по установленным нормам молока или равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или равноценных пищевых продуктов, которая производится в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5%. Эквивалент стоимости молока определяется по статистическим данным Управления Федеральной службы государственной статистики по Архангельской области и Ненецкому Автономному округу.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы составляет менее половины продолжительности рабочей смены, молоко не выдается.

**6.8. Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда** постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников.

### **6.9. Обязанности работника в области охраны труда**

#### **Работник обязан:**

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых 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, используемых 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 Трудового 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.

## **Права работника в области охраны труда**

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.

Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные настоящим Кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

#### **6.10. Профсоюзный комитет обязуется:**

- осуществлять постоянный контроль над соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда и совместно с комиссией по охране труда, один раз в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- участвовать в расследовании несчастных случаев.

### **Раздел VII. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ**

#### **Работодатель:**

**7.1.** Устанавливает систему оплаты труда работников организации на основании положений, утвержденных нормативными правовыми актами органов государственной власти Архангельской области, не допуская ухудшения условий, предусмотренных установленными положениями.

**7.2.** Гарантирует работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим трудовые обязанности, выплату заработной платы не ниже её минимального размера, установленного в Архангельской области, в соответствии с Соглашением о минимальной заработной плате Архангельской области, при её отсутствии в размере не ниже минимальной, установленной федеральным законом с начислением на неё районного коэффициента и надбавки, за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или пропорционально отработанному рабочему времени.

**7.3.** Производить выплату процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в полном объёме с первого дня работы молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), осуществляющей трудовую деятельность в медицинской организации.

Врачам и среднему медицинскому персоналу производить выплату процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях в полном размере с первого дня работы независимо от возраста и стажа работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях.

**7.4.** Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения прав и гарантий работников при смене собственника имущества, реорганизации или ликвидации медицинской организации.

**7.5.** Все вопросы, связанные с изменениями структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета.

**7.6.** При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, которое может привести к массовому увольнению работников, сообщать об этом в письменной форме в Президиум Архангельской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ не позднее, чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий с приложениями копий документов, подтверждающих законность и обоснованность их проведения.

К случаям массового увольнения работников относится ликвидация организации независимо от численности работников, а также сокращение численности и или штате работников в количестве:

- 20 человек и выше при численности работников от 500 до 1000 человек;
- 15 и выше человек – при численности работающих от 300 до 500 человек.

**7.7.** Представляет время для поиска работы работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата (не менее 2 часов в неделю).

**7.8.** Возмещает работникам средства, затраченные для получения медицинских справок о состоянии здоровья в наркологических и психоневрологических диспансерах, в случае необходимости таких справок для выполнения трудовых обязанностей.

**7.9. Организация профсоюза:**

- проводит собрания (конференции) работников по разъяснению проектов, действующих нормативных правовых актов, затрагивающих их социально трудовые права;

- осуществляет контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, проводимых профсоюзным активом;

- проводит для профсоюзного актива обучение по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Оказывает консультативную помощь и осуществляет правовую защиту работников, являющихся членами организации Профсоюза по вопросам обеспечения занятости, трудовых отношений, предоставления гарантий, компенсаций и льгот, а также в случае профессиональной ошибки, в результате которой причинен вред здоровью гражданина, не связанный с небрежным или халатным выполнением медицинскими работниками профессиональных обязанностей;

- принимает участие в индивидуальных трудовых спорах в соответствии с действующим законодательством;

- оказывает консультативную помощь и осуществляет правовую защиту работников, являющихся членами организации Профсоюза, по вопросам обеспечения занятости, трудовых отношений, предоставления гарантий, компенсаций льгот, а также в случае совершения профессиональной ошибки, в результате которой причинен вред здоровью гражданина, не связанный с небрежным или халатным выполнением медицинскими работниками профессиональных обязанностей.

**Работодатель:**

**7.10.** В случае реорганизации организации, сокращении численности или штата работников включает в состав рабочей группы председателя первичной профсоюзной организации.

**7.11.** В случае, когда первичная профсоюзная организация, не объединяет более половины работников, инициирует первоочередное рассмотрение на общем собрании (конференции) вопроса о наделении её полномочиями на представление интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключений коллективного договора, осуществлением контроля за его выполнением, при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

## **РАЗДЕЛ VIII. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **8. Работодатель:**

**8.1.** Признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями (ст.ст.29, 30, 31 ТК РФ).

**8.2.** Предоставляет организации Профсоюза по её запросам информацию о:

- численности, составе работников медицинской организации,
- размере средней заработной платы и иных показателей заработной платы по отдельным категориям работников,
- объёме задолженности по выплате заработной платы,
- показателях условий и охране труда,
- планированием и проведением мероприятий по массовому увольнению работников,
- а также другую необходимую информацию.

**8.3.** Предоставляет необходимые документы и информацию лицам, уполномоченным на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, положений, соглашений.

**8.4.** Направляет лиц, поступающих на работу, к председателю первичной профсоюзной организации для получения информации о деятельности профсоюза. Получение такой информации является добровольной.

**8.5.** Создает необходимые условия для осуществления деятельности выборных органов первичной профсоюзной организации в том числе:

- безвозмездно предоставляет помещение в соответствии с действующим законодательством;
- предоставляет возможность размещения профсоюзных стендов в доступном для всех работников местах;
- предоставляет возможность бесплатного доступа, председателю первичной профсоюзной организации во всемирную компьютерную сеть интернет, по вопросам, связанным с профсоюзной деятельностью.

**8.6.** Осуществляет увольнения по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, руководителей (и их заместителей), членов выборных, коллегиальных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия Архангельской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ.

**8.7.** Увольняет уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда организации Профсоюза только с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

**8.8.** Работодатель гарантирует обязательное участие председателя первичной профсоюзной организации в совещаниях по вопросам социально – трудовых отношений на уровне руководства медицинской организации с правом совещательного голоса.

**8.9.** Не препятствует участию представителей вышестоящих профсоюзных органов в проводимых в медицинской организации общих собраниях (конференциях) при обсуждении вопросов, затрагивающих социально – трудовые права работников либо интересы первичной профсоюзной организации.

**8.10.** Рассматривает не позднее недельного срока требования и обращения первичной профсоюзной организации, даёт на них мотивированные ответы в письменной форме.

**8.11.** Освобождает от основной работы с сохранением средней заработной платы:

- членов выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами конференций для участия, в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов;

- представителей работников в комиссиях по охране труда, уполномоченных лиц по охране труда, лиц, уполномоченных на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права выполнением условий коллективного договора, соглашения – на период осуществления их полномочий.

Гарантии, предусмотренные настоящим пунктом, распространяется на уполномоченных лиц, также в случае краткосрочной учёбы;

- не подвергает дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя Профсоюзного комитета или его заместителей без учета мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течении двух лет после прекращения полномочий;

- лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождают от основной работы с сохранением среднего заработка, на срок, определяемый соглашением сторон (ст. 39 ТК РФ).

**8.12.** Перечисляет первичной профсоюзной организации на культурно- массовую и оздоровительную работу (ст. 377 ТК РФ) до 0,3 % от поступлений, от оказания организацией услуг, относящихся в соответствии с уставом организации к основным видам её деятельности, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляет на платной основе, а также иной приносящей доход деятельности.

**8.13.** Стороны договорились о порядке ежемесячной безналичной уплаты членских профсоюзных взносов путём удержания из заработной платы Работников через бухгалтерию на основании личного письменного заявления члена профсоюза.

**8.14.** Осуществляет за счет средств работодателя оплату труда председателя первичной профсоюзной организации до 20% его оклада (исходя из финансовой ситуации в учреждении).

## **РАЗДЕЛ IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**9.1. В целях повышения социальной защищенности Работников Работодатель, по согласованию с выборным профсоюзным органом, предоставляет Работникам следующие социальные льготы и гарантии:**

**9.1.1.** Обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование (ст. 22 ТК РФ).

**9.1.2.** Своевременно перечисляет средства в страховые фонды (медицинский социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

**9.1.3.** Своевременно и достоверно оформляет сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

**9.1.4.** Работникам участковой службы учреждения для оказания медицинской помощи населению на дому по удаленным адресам предоставляет транспорт. Врачу, медицинской сестре и курьеру отделения общей врачебной практики на о. Кего компенсировать расходы на приобретение обуви 1 раз в 2 года не более 3 000 рублей.

**9.1.5.** Работникам учреждения оплачивать проезд пригородным речным транспортом к месту работы до отдаленных островных участков и обратно (островные территории) (при наличии средств).

**9.1.6.** Работникам учреждения, проживающим на островных территориях оплачивать проезд пригородным речным транспортом до места работы и обратно (при наличии средств).

**9.1.7.** Работникам учреждения, получающим, второе высшее (медицинское) или профессиональное образование (среднее медицинское) учебный отпуск оплачивается за счет средств работодателя при условии заключения между работодателем и работником договора (в письменной форме) в котором работник обязуется после окончания обучения и получения документов государственного образца отработать у работодателя по полученной специальности в течение **двух лет (не включая периоды отпусков по уходу за детьми до трех лет)**. В случае несоблюдения данного пункта по требованию работодателя работник возмещает понесенные расходы на оплату учебных отпусков за весь период обучения.

**9.1.8.** При направлении Работника на обучение за счет средств Работодателя заключается договор об обучении, в котором необходимо указать условия возмещения затрат, понесенных Работодателем в случае увольнения Работника без уважительных причин до истечения срока договора об обучении Работника за счет средств Работодателя. Направление работника на обучение за счет средств Работодателя допускается в следующих случаях: - исходя из кадровой и финансовой ситуации поликлиники.

**9.1.9. Осуществлять единовременную денежную выплату Работникам учреждения при выходе на пенсию (при увольнении). Указанная выплата осуществляется Работникам, проработавшим в одном учреждении **не менее 25 лет**, в размере **одного оклада**.**

**9.1.10.** Возмещать суточные расходы, связанные со служебными командировками работникам учреждения на территории РФ и за ее пределами в соответствии с действующим законодательством РФ.

**9.1.11.** Выплачивать за счет средств предпринимательской деятельности материальную помощь в следующих случаях: в связи с рождением ребенка в размере 1 000 рублей; со вступлением в брак (впервые) 1 000 рублей; в случае смерти работника (при стаже работы не менее 5 лет в поликлинике) 15 000 рублей лицам, осуществляющим организацию похорон; в случае смерти близких родственников (супруги, дети, дети, находящиеся под опекой и попечительством) 2 000 рублей; на дорогостоящее лечение и обследование, в связи с утратой крова (пожар), кража до 10% от стоимости (но не более 10 000 рублей) при наличии подтверждающих документов.

**9.1.12. Обеспечивать внеочередной прием Работников и Ветеранов** учреждения в медицинской организации. Ветеранам учреждения при увольнении выдавать сигнальные карты. К дню пожилого человека, при наличии средств, оказывать материальную помощь ветеранам. В случае смерти ветерана учреждения (при стаже работы не менее 20 лет в поликлинике) выплачивать за счет средств предпринимательской деятельности, материальную помощь в размере 5 000 рублей.

**9.1.13. Нематериальное стимулирование** - является важным фактором мотивации персонала к проявлению творческих способностей и максимального достижения на профессиональном уровне.

**9.1.14. Функционирование и дальнейшее развитие системы нематериального поощрения** в медицинской организации базируется на следующих принципах:

- соответствие поощрения результату деятельности Работника;
- гласность и учет мнения выборного профсоюзного органа при выдвижении кандидатуры Работника для поощрения;
- распространение положительного опыта производственной деятельности награжденных Работников, воспитание на их примере молодых сотрудников.

**9.1.15. Производить выплаты Работникам** при награждении в соответствии с Положением об оплате труда работников в организации.

**9.2. Профсоюзный комитет обязуется** (для членов профсоюза):

**9.2.1. Оказывать материальную помощь:**

- на юбилейные даты: **40, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет** – в размере не менее 2 000 рублей;

- оказывать материальную помощь при смерти работника, их родственников (муж, жена, дети), в размере не менее 1 000 рублей;

- выделять средства на оздоровление работников и детей (бассейн, посещение групп здоровья, санатории) в соответствии с Положением о материальной помощи членам профсоюза;

- выделять средства на проведение праздничных мероприятий, новогодних подарков детям членов профсоюза;

- материальная помощь при рождении ребенка – 1 000 руб.

- материальная помощь на свадьбу (впервые) -1 000 руб.;

- предоставлять членам профсоюза профсоюзные займы, имеющим непрерывный профсоюзный стаж не менее 3-х лет, в связи с чрезвычайными, требующими значительных материальных затрат, ситуациями. Работодатель по заявлению работника удерживает из их заработной платы и перечисляет суммы по договорам займа на расчетный счёт организации Профсоюза.

**9.2.2. Создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи;**

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

**9.2.4. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий;**

**9.2.5. Не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения поступающих на работу по специальности.**

**9.2.6. Перечень социальных гарантий и компенсаций** может быть пересмотрен исходя из финансовых возможностей учреждения, путем внесения изменений в Коллективный договор по решению двусторонней Комиссии.

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

4

9.2.8. Закреплять наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в медицинской организации. Наставникам молодых работников устанавливать доплату за работу с молодыми работниками в размере 10% от оклада.

#### Раздел X. Заключительные положения

10.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном п.1.4.7 настоящего коллективного договора.

10.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его в согласованных в порядке, формах и сроках. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

10.4. Стороны, виновные в нарушении или не выполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст.55 ТК РФ)

10.5. Работодатель в установленном и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.6. Подписанный сторонами Договор, с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

10.8. При принятии на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

10.9. Настоящий Договор заключен сроком на два года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

**ПРИМЕЧАНИЕ:** При согласии сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (в том числе дополнительных расходов – за счет средств организации).

Главный врач \_\_\_\_\_

Председатель ППО \_\_\_\_\_

Дата подписания и принятия коллективного договора \_\_\_\_\_

А.С. Фомина

Т.А. Сухондяевская

29.11.23

# **СОСТАВ КОМИССИИ ПО КОНТРОЛЮ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

## **От администрации:**

**Главный врач**

**А.С. Фомина**

**Зам. главного бухгалтера**

**И.В. Суняйкина**

**Заместитель главного**

**врача по экономическим вопросам**

**А.В. Исаков**

**Главная медсестра**

**Ю.В. Климова**

**Ведущий специалист по охране труда**

**С.М. Карманова**

**Юрисконсульт**

**М.В. Кондратюк**

**От профсоюзного комитета:**

**Председатель ППО**

**Т.А. Сухондяевская**

**Старшая медицинская сестра III ТО**

**Т.А. Савельева**

**Врач терапевт**

**Н.Ф. Исакова**

**Заведующая ОСМП**

**И.А. Еременко**

**Заместитель главного врача по ЭВН**

**Н.А. Малахова**

Приложение №1  
к коллективному договору

ГБУЗ АО «Архангельская городская  
клиническая поликлиника №1»  
(наименование учреждения, организации)

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО  
ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач

(должностное лицо, уполномоченное утверждать)

Фомина А.С.

(инициалы, фамилия)

(подпись)

(мнение выборного органа первичной профсоюзной  
организации)

от « 14 » 10 2023 года

№ 15 рассмотрено Сур Сухондяевская Т.А.

**1. Общие положения**

1.1. Правила трудового распорядка являются неотъемлемым приложением к коллективному договору заключенного между администрацией, в лице главного врача (в отсутствие лицом замещающим) и председателем первичной профсоюзной организации ГБУЗ АО «Архангельская городская клиническая поликлиника № 1» (далее по тексту - поликлиника).

1.2. Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в поликлинике, порядок приема на работу и увольнения работников, основные обязанности работников и работодателя, режим рабочего времени, а также меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

**2. Прием на работу и увольнение работников поликлиники**

2.1. Прием на работу в поликлинику - производится на основании заключенного трудового договора (или Срочного трудового договора).

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет в отдел кадров Поликлиники:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.
- При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется Работодателем, за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, на бумажном носителе или в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

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

Кроме того, лица, поступающие на работу в Поликлинику, в соответствии со ст. 213 Трудового Кодекса РФ, Приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры", проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры соответственно должности, на которую принимается работник. Документ о прохождении медицинской комиссии подается в отдел кадров.

Прием на работу без указанных документов не производится.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу по соглашению сторон может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Для главного врача и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, срок испытания устанавливается продолжительностью шесть месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

При приеме на работу вновь поступившего работника администрация обязана ознакомить работника с условиями работы, его должностной инструкцией, настоящими Правилами, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности, проинструктировать его по правилам техники безопасности, санитарии, противопожарной безопасности.

2.3. Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ.

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

По истечении указанного срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а администрация поликлиники обязана выдать ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и (или) сведения о трудовой деятельности, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Прекращение трудового договора оформляется приказом по поликлинике.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

По соглашению между работником и администрацией поликлиники трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Записи в трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

Днем увольнения считается последний день работы.

### **3. Основные обязанности работников поликлиники**

#### **3.1. Работники поликлиники должны:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, отданные в пределах их должностных полномочий, за исключением незаконных;
- с письменного согласия работника, ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату;
- соблюдать положение о полном запрете курения табака в помещениях, зданиях, сооружениях, объектах, на прилегающих территориях поликлиники;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, кабинет, передавать свое рабочее место, инвентарь и оборудование в исправном состоянии;
- эффективно использовать оборудование, экономно и рационально расходовать электроэнергию, и другие материальные ресурсы;
- незамедлительно сообщить главному врачу поликлиники (в отсутствие главного врача лицу, замещающему его) 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);
- повышать качество и культуру оказания помощи населению, внедрять в практику работы современные достижения медицинской науки, пропагандировать санитарно – гигиенические знания среди населения.
- соблюдать профессиональные обязанности медицинских работников;
- содержать в порядке и чистоте рабочее место;
- эффективно использовать средства лечения и профилактики болезней, приборы, оборудование и приспособления;

- для повышения квалификации каждые 5 (пять) лет проходить усовершенствование и повышения квалификации;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в период трудовой деятельности) медицинские осмотры согласно Приказу Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры".

3.2. Круг обязанностей, которые выполняет работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором, должностной инструкцией (находящейся непосредственно в отделениях и структурных подразделениях поликлиники, а также копии в отделе кадров).

#### **4. Основные обязанности Работодателя**

##### **4.1. Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату 2 раза в месяц, 30 числа каждого месяца – за первую половину месяца и 15 числа - за 2 половину месяца. По письменному согласию работников заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

- предоставлять представителям первичной профсоюзной организации поликлиники полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления первичной профсоюзной организации поликлиники о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с действующим законодательством и постановлением правительства российской Федерации от 14 февраля 2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» работодатель устанавливает пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем.

Режим работы Поликлиники устанавливается:

- 01 января по 31 мая и с 01 сентября по 31 декабря с 07.30 часов до 20.00 часов;
- 01 июня по 31 августа с 07.30 до 19.00 часов;
- травматолого – ортопедическое отделение работает круглосуточно;
- начало и окончание смены определяется графиком сменности, утверждаемый работодателем.

Продолжительность рабочего времени составляет:

- 40 часов в неделю для мужчин немедицинских профессий, 8 часов в смену;
- 36 часов в неделю для женщин немедицинских профессий, 7 часов 12 минут в смену;
- **36 часов в неделю для женщин (7 часов 12 минут в смену) и 39 часов в неделю для мужчин (7 часов 48 минут в смену)** для следующих специальностей:

1) руководители структурных подразделений;

2) врачи-специалисты:

- врач – терапевт,
- врач-терапевт участковый,
- врач общей практики,
- врач-уролог,
- врач-невролог,
- врач-офтальмолог,
- врач-оториноларинголог,
- врач-дерматовенеролог,
- врач специалист дневного стационара,

- врач-специалист регионального центра первичной медико-санитарной помощи,
- врач-специалист отделения неотложной медицинской помощи,
- врач-специалист отделения медицинской профилактики,
- врач-эпидемиолог,
- врач статистик,
- акушер-гинеколог,
- врач-хирург,
- врач-онколог ЦАОП: медицинский диагностический кабинет женского здоровья
- врач ультразвуковой диагностики,
- врач-физиотерапевт,
- врач клинической лабораторной диагностики,
- врач-эндоскопист,
- врач функциональной диагностики,
- врач-методист,
- врач-профпатолог,
- врач-психиатр, врач-психиатр нарколог.

### 3) Средний медицинский персонал

#### ▪ **33 часа в неделю для мужчин и женщин, работающих непосредственно на амбулаторном приеме:**

- врач-сурдолог-оториноларинголог,
- врач-гастроэнтеролог,
- врач-гематолог,
- врач-кардиолог,
- врач-эндокринолог,
- врач-пульмонолог,
- врач-ревматолог,
- врач-нефролог,
- врач-гериатр,
- врач-аллерголог-иммунолог,
- врач-онколог,
- врач-инфекционист,
- врач-травматолог-ортопед.

#### ▪ **30 часов в неделю для мужчин и женщин следующих специальностей (6 часов в смену):**

- врач-рентгенолог,
- рентгенолаборант.

▪ суммированный учет рабочего времени, с учетным периодом 1 (один) месяц, установлен для врачей - принятых из других медицинских организаций и работающих по совместительству, гардеробщик, уборщик служебных помещений, уборщик территории, водитель, подсобный рабочий и лифтер, строго по заявлению начальника (заведующего) подразделения, отделения, смена не должна превышать 12 часов.

В течение рабочего дня работникам немедицинских профессий предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут (с 12.00 ч до 12.30 часов), который в рабочее время не включается.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, в течение рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 20 минут, который включается в рабочее время. Место для отдыха и приема пищи отведено в столовой здания поликлиники.

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

5.2. Привлечение инвалидов к сверхурочной работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

При совпадении выходного и праздничного дней перенос выходного дня осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

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

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

- дополнительный (оплачиваемый) – продолжительностью 16 календарных дней (для лиц, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

- дополнительный (оплачиваемый) – 7 календарных дней (работникам занятых во вредных и опасных условиях труда) (см. коллективный договор);

- дополнительный (оплачиваемый) – 10 календарных дней (работникам занятых во вредных и опасных условиях труда – врач-рентгенолог, рентгенолаборант, медицинская сестра инфекционного кабинета (см. коллективный договор);

- дополнительный (оплачиваемый) от 3 календарных дней за ненормированный рабочий день (см. коллективный договор);

- дополнительный (оплачиваемый) - 2 календарных дня к ежегодному основному оплачиваемому отпуску инвалидам II и III групп.

- дополнительный (оплачиваемый) - 3 календарных дня к ежегодному основному оплачиваемому отпуску работникам: врачам - терапевтам отделения неотложной медицинской помощи, имеющим выездной характер работы; среднему медицинскому персоналу отделения неотложной медицинской помощи, имеющим выездной характер работы; врачам-терапевтам участковым, медицинским сестрам участковым, медицинским сестрам врача общей практики; заведующим отделения-врачу терапевту участковому, заведующим отделения – врачу общей практики, старшим медицинским сестрам терапевтических отделений, старшим медицинским сестрам врача общей практики.

Праздничные нерабочие дни, приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

## **6. Поощрения**

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников:

- объявляется благодарность;
- выдается премия;
- награждается ценным подарком, почетной грамотой;
- представляется к званию лучшего по профессии.

Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

## **7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

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

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

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81 или пунктом 1 статьи 336 Трудового кодекса РФ, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 Трудового кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

7.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Причем, непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Премияльные выплаты по итогам работы, премия за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются при применении к работнику дисциплинарного взыскания.

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

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

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

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

Приложение № 2  
К коллективному договору  
ГБУЗ АО «Архангельская  
городская клиническая  
поликлиника №1»

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ППО

  
А.А. Сухондяевская  
«28 ноября» 2023 года



«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач  
ГБУЗ АО «АГКП №1»  
А.С. Фомина  
«28 ноября» 2023г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей с ненормированным рабочим днем,  
имеющим право на дополнительный оплачиваемый отпуск  
в ГБУЗ АО «Архангельская городская клиническая поликлиника №1».

№ п/п	ДОЛЖНОСТЬ	Кол. в кал. днях
1	Заместитель главного врача по медицинской части	4
2	Заместитель главного врача по экспертизе временной нетрудоспособности	4
3	Заместитель главного врача по лечебной работе	4
4	Главная медсестра	4
5	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	11
6	Главный бухгалтер	11
7	Заместитель главного бухгалтера	3
8	Ведущий бухгалтер	3
9	Ведущий экономист	3
10	Ведущий специалист в сфере закупок	3
11	Начальник отдела кадров	3
12	Ведущий специалист отдела кадров	3
13	Начальник хозяйственного отдела	3
14	Секретарь руководителя	3
15	Специалист по охране труда	3
16	Начальник информационного отдела	3

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ППО

*Т.А. Сухондяевская*

«*16 ноября*» 2023г.

«УТВЕРЖДАЮ»



Главный врач  
ГБУЗАО «Архангельская  
городская клиническая  
поликлиника №1»

*А.С. Фомина*  
2023г.

### НОРМЫ

**бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Профессия, должность	Структурное подразделение	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол-во единицы или комплекты)	Основание
	Врач и средний медицинский персонал операционных, перевязочных, процедурных, урологического, кабинетов, гипсовальных комнат хирургического гинекологического, кожно-венерологического кабинетов	Хирургическое, травматолого-ортопедическое, оториноларингологическое, женская консультация, процедурных кабинетов	Фартук непромокаемый из полимерных материалов	Дежурный	Постановление Минтруда РФ от 29.12.97г. № 68 п.1, п.3, п.6
			Перчатки резиновые (перчатки медицинские латексные или из полимерных материалов)	До износа	
			При работе в операционных с электроинструментом дополнительно		
			Галоши диэлектрические	Дежурные	
			Очки защитные	До износа	
	Врач, средний медицинский персонал	Все структурные подразделения	Халат (костюм) хлопчатобумажный или из смешанных тканей	2 на 1 год	Приказ Минздрава СССР № 65 от 29.01.1988 г. (в ред. от 16.09.1988 г.) Прил. № 2

3.	Врач, средний медицинский персонал (имеющий выездной характер работы на постоянной основе)	Терапевтические отделения Отделение общей врачебной практики Выездная бригада отделения неотложной медицинской помощи	Плащ из ткани «плащ-палатка» с капюшоном  Сапоги резиновые  Полуботинки или ботинки кожаные  Сапоги или ботинки кожаные	Дежурный  1 пара  1 пара  1 пара на 2 года	Постановление Минтруда РФ от 29.12.97г. № 68 п.9
4.	Врач, средний медицинский персонал, работающие в рентгеновских кабинетах	Отделение лучевой диагностики, рентгеновский кабинет травматолого-ортопедического отделения	Фартук из просвинцованной резины  Юбка из просвинцованной резины Перчатки из просвинцованной резины  Перчатки хлопчатобумажные Очки для адаптации защитные	Дежурный  Дежурная Дежурные  Дежурные  До износа	Постановление Минтруда РФ от 29.12.97г. № 68 п.14
			При проявлении рентгеновских пленок дополнительно		
			Фартук непромокаемый из полимерных материалов Перчатки резиновые	Дежурный  До износа	
5.	Врач, средний медицинский персонал лабораторий	Клинико-диагностическая лаборатория 1 уровня	Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Нарукавники непромокаемые из полимерных материалов  Очки защитные	Дежурный  Дежурный До износа  Дежурные  До износа	Постановление Минтруда РФ от 29.12.97г. № 68 п.17
6.	Подсобный рабочий	Хозяйственный отдел	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 на 1 год	Приказ Министерство труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н п. 21
			Перчатки с полимерным покрытием	12 на 1 год	

7.	Гардеробщик	Хозяйственный отдел	Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 на 1 год	Приказ Министерство труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н п.19
8.	Уборщик служебных помещений	Хозяйственный отдел	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	1 на 1 год  6 пар на 1 год 12 пар на 1 год	Приказ Министерство труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н п. 171
9.	Уборщик территории	Хозяйственный отдел	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий перчатки с полимерным покрытием Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 на 1 год  6 пар на 1 год 2 на 1 год	Приказ Министерство труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н п. 23
			Зимой дополнительно: Куртка на утепленной подкладке	1 на 1,5 года	
			Сапоги резиновые с вставным утеплителем, с защитным подноском	1 пара на 1 год	
10.	Уборщик производственных помещений	Хозяйственный отдел Другие структурные подразделения	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 на 1 год  6 пар на 1 год 12 пар на 1 год  До износа	Приказ Министерство труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н п. 170

11.	Курьер	Отделение общей врачебной практики	При занятости на наружных работах Сапоги (ботинки) кожаные	До износа	
	Администратор	Регистратура	При занятости на наружных работах Сапоги (ботинки) кожаные	До износа	
12.	Маляр-штукатур	Хозяйственный отдел	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Головной убор</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 на 1 год</p> <p>1 на год</p> <p>1 на год</p> <p>6 пар</p> <p>6 пар</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p>	<p>Приказ Министерство труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н</p> <p>п.40</p>
13.	Сторож	Хозяйственный отдел	<p>Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 на 1 год</p> <p>1 на 1 год</p> <p>12 пар на 1 год</p>	<p>Приказ Министерство труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н</p> <p>п.163</p>
			<p><u>При наружном обходе здания по периметру</u></p> <p>Куртка</p>	До износа	
14.	Слесарь-сантехник	Хозяйственный отдел	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты</p>	<p>1 на 1,5 года</p> <p>12 пар на 1 год</p> <p>12 пар на 1 год</p> <p>1 пара на 1 год</p> <p>До износа</p>	<p>Приказ Министерство труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н</p> <p>п. 148</p>

			органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа	
15.	Плотник	Хозяйственный отдел	Костюм для защиты от общих загрязнений и механических воздействий Очки защитные Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Наплечники защитные	1 на 1 год  До износа 12 пар на 1 год До износа Дежурные	Приказ Министерство труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н п 127.
16.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудова ния	Хозяйственный отдел	Костюм для защиты от общих загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих загрязнений и механических воздействий Перчатки диэлектрические Боты или галоши диэлектрические Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрирующее	1 на 1 год   Дежурные  Дежурные 12 пар на 1 год  До износа До износа  До износа	Приказ Министерство труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н  п. 189
17.	Инженер электрик	Хозяйственный отдел	Костюм для защиты от общих загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих загрязнений и механических воздействий Перчатки диэлектрические Боты или галоши диэлектрические Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрирующее	1 на 1 год   Дежурные Дежурные 12 пар на 1 год  До износа До износа  До износа	Приказ Министерство труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н  п. 189

18.	Прочий общеполиклинический немедицинский персонал	Аппарат управления, хозяйственная часть Другие структурные подразделения	Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей	До износа	
19.	Лифтер	Хозяйственная часть	Костюм от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 на 1 год 6 пар на 1 год	Приказ Министерство труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н п. 69
20.	Техник	Хозяйственная часть	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 на 1 год 4 пары на 1 год	Приказ Министерство труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н п. 27
21.	Кастелянша	Хозяйственная часть	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 на 1 год	Приказ Министерство труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н п. 48
22.	Дежурный	Травматолого-ортопедическое отделение	Костюм от общих производственных загрязнений и механических воздействий	До износа	

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ППО

 Т.А. Сухондяевская

« 29 ноября 2023 »



УТВЕРЖДАЮ»  
Главный врач ГБУЗ АО «Архангельская  
городская клиническая поликлиника № 1»



А.С. Фомина

2023 г

### ПЕРЕЧЕНЬ

**рабочих мест работников ГБУЗ АО «Архангельская городская клиническая поликлиника № 1»,**

**для которых необходима выдача смывающих и (или) обеззараживающих средств.**

№ п/п	Наименование рабочего места	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и обеззараживающих средств	Нормы выдачи на 1 работника на 1 месяц	Основание Пункт типовых норм, утв. Приказом Министерства Здравоохранения и Соцразвития РФ № 1122н от 17.12.2010г.
1.	Хозяйственный отдел				
1.1	Слесарь-сантехник	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	100 мл.	Приложение I, раздел 1, п.1
			Жидкие моющие средства	250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приложение I, раздел II, п.8
			Очищающие кремы, гели, пасты	200 мл.	Приложение I, раздел II, п.9
1.2	Уборщик производственных помещений, Уборщик служебных помещений,	Работы с водой и водными растворами, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями Работы, выполняемые в резиновых перчатках, с водой и водными растворами, работы с дезинфицирующими средствами	Защитные средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл.	Приложение I, раздел 1, п.2
			Очищающие средства: мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приложение I, раздел II, п.7
			Регенерирующие восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.	Приложение I, раздел III, п.10

1.3	Маляр-штукатур	Работы с органическими растворителями, лаками, красками, клей	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	100 мл.	Приложение I, раздел I, п.1
			Регенерирующие восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.	Приложение I, раздел III, п.10
			Жидкие моющие средства	500 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приложение I, раздел II, п.8
1.4	Уборщик территории	Работа при воздействии пониженных температур, ветра	Средства защиты кожи при воздействии пониженных температур, ветра (от раздражения и повреждения кожи лица).	100 мл.	Приложение I, раздел I, п.4
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Жидкие моющие средства для мытья рук	250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приложение I, раздел II, п.7
1.5	Сторож	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Жидкие моющие средства для мытья рук	250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приложение I, раздел II, п.7
1.6	Гардеробщица	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Жидкие моющие средства для мытья рук	250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приложение I, раздел II, п.7
1.7	Лифтер	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Жидкие моющие средства для мытья рук	250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приложение I, раздел II, п.7
1.8	Техник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Жидкие моющие средства для мытья рук	250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приложение I, раздел II, п.7
1.19	Кастелянша	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Жидкие моющие средства для мытья рук	250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приложение I, раздел II, п.7
1.10	Плотник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Жидкие моющие средства для мытья рук	250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приложение I, раздел II, п.7

1.11	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Жидкие моющие средства для мытья рук	250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приложение I, раздел II, п.7
1.12	Инженер-электрик	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Жидкие моющие средства для мытья рук	250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приложение I, раздел II, п.7
1.13	Подсобный рабочий	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Жидкие моющие средства для мытья рук	250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приложение I, раздел II, п.7
2.	Административно-управленческий персонал,	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Жидкие моющие средства для мытья рук	250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приложение I, раздел II, п.7
3.	Заведующие структурных подразделений Врачи всех структурных подразделений Медицинские сестры всех структурных подразделений Медицинский брат всех структурных подразделений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Жидкие моющие средства для мытья рук	250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приложение I, раздел II, п.7
4.	Специалисты: Рентгенолаборант Акушерка Фельдшер Фельдшер-лаборант Медицинский лабораторный техники Медицинский психолог	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Жидкие моющие средства для мытья рук	250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приложение I, раздел II, п.7

5.	<p>Другие профессии и должности работников, не указанные выше, работы, которых связаны с легкосмываемыми загрязнениями:          Аппаратчик          Администратор          Курьер          Дежурный          и т.д.</p>	<p>Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями</p>	<p>Жидкие моющие средства для мытья рук</p>	<p>250 мл.          (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p>	<p>Приложение I, раздел II, п.7</p>
----	--	--	---	---	-------------------------------------

\*Примечание:

- На работах с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать смывающие средства непосредственно работнику, а обеспечивает постоянное их наличие в санитарно-бытовых помещениях.
- Защитные средства гидрофильного, гидрофобного или комбинированного действия (кремы, гели и пр.) наносятся на открытые участки тела работником до начала работы.
- Регенерирующие средства наносятся работниками на открытые чистые участки тела после работы.
- Смывающие и (или) обезвреживающие средства неиспользованные по истечению отчетного периода (1 месяц) могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении срока годности.

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель ППО  
Т.А. Сухондяевская

« 29 » ноября 2023г.

«УТВЕРЖДАЮ»  
Главный врач ГБУЗ АО «АГКП №1»  
А.С. Фомина

2023г.

**Перечень должностей\***

**для которых по результатам специальной оценки условий труда  
положены льготы и компенсации за работу во вредных условиях труда**

Наименование должности	Класс условий труда	Компенсационная выплата (проценты)	Дополнительный отпуск (календарные дни)
Главный врач	3.2	4%	7
Заместитель главного врача по медицинской части	3.2	4%	7
Заместитель главного врача по экспертизе временной нетрудоспособности	3.2	4%	7
Заместитель главного врача по лечебной работе	3.2	4%	7
Заведующие отделением – врачи-специалисты, врачи участковые, врачи параклинической группы, врачи общей практики (за исключением: заведующего кабинетом медицинской статистики)	3.2	4%	7
Врачи-специалисты (за исключением: врача-статистика, врача методиста)	3.2	4%	7
Врач-психиатр	3.1	4%	-
Врач-психиатр-нарколог	3.1	4%	-
Средний медицинский персонал (за исключением: медицинского психолога, медицинской сестры кабинета медицинской статистики, медицинской сестры кабинета качества и безопасности оказания медицинской помощи, медицинской сестры ВМП, медицинской сестры лекарственного обеспечения, медицинской сестры материального обеспечения)	3.2	4%	7
Врач-рентгенолог	3.2	10%	10
Рентгенолаборант	3.2	10%	10
Медицинская сестра (инфекционный кабинет)	3.2	10%	10
Слесарь-сантехник	3.1	4%	-

\*В перечень могут быть внесены изменения на основании результатов проведенной специальной оценки условий труда.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ППО

*Т.А. Сухондяевская*

«23 июля» 2023



УТВЕРЖДАЮ»  
Главный врач ГБУЗ АО «АГКП №1»

Фомина А.С.

«23 июля» 2023



**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей в структурных подразделениях с вредными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда) при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных продуктов или получение денежной компенсации эквивалентной стоимости молока

Отделение	Профессия	Вредные для здоровья вещества
Отделение лучевой диагностики	Рентгенолаборант	Калий бромид, натрий гидросульфит, аммоний хлорид, щелочи едкие, серная кислота, уксусная кислота.
Клинико-диагностическая лаборатория	Врач клинической лабораторной диагностики	Тетраметилбензидин, препараты, содержащие живые клетки и споры микроорганизмов
	Фельдшер-лаборант Медицинский лабораторный техник	Этанол, метанол, щелочи едкие, концентрированная серная, соляная, азотные кислоты, уксусная кислота, тетраметилбензидин, патогенные микроорганизмы.
Отоларингологическое отделение	Врач Медицинская сестра Процедурная медицинская сестра	Антибиотики, Аммиак, хлор, щавелевой кислоты диэфиры на основе алифатических спиртов
Эндоскопический кабинет Хирургического отделения	Медицинская сестра	Альдегид, надуксусная кислота