

Представитель работодателя -
Главный врач
ГБУЗ «ГП № 27 г. Краснодара»
МЗ КК

_____ П.Н. Саатчян

« ____ » _____ 2019 г.

Представитель работников -
Председатель профсоюзного
комитета ГБУЗ «ГП № 27
г. Краснодара» МЗ КК

_____ С.В. Помазанова

« ____ » _____ 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«ГОРОДСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА № 27
ГОРОДА КРАСНОДАРА» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
(ГБУЗ «ГП № 27 г. Краснодара» МЗ КК)**

на 2019-2022 годы

*Принят на общем собрании трудового
коллектива ГБУЗ «ГП № 27
г.Краснодара» МЗ КК
27 марта 2019 г.*

Протокол № 3

Раздел 1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

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

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения; направлен на достижение стабильности и эффективности работы учреждения, на повышение уровня материальной обеспеченности работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права, Краснодарского краевого трехстороннего Соглашения, Отраслевого соглашения и настоящего договора.

Нормы соглашений, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором обязательны для работодателя и действуют в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем.

В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.1. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Городская поликлиника № 27 города Краснодара» министерства здравоохранения Краснодарского края (ГБУЗ «ГП № 27 г. Краснодара» МЗ КК) в лице главного врача Саатчиана Погоса Никитовича, действующего на основании Устава, именуемое далее «**Работодатель**», и работники ГБУЗ «ГП № 27 г. Краснодара» МЗ КК в лице председателя профсоюзного комитета, именуемые далее «**Профком**».

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, поскольку он уполномочен общим собранием (конференцией) работников ГБУЗ «ГП № 27 г. Краснодара» МЗ КК представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.2. Предмет коллективного договора.

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты, занятости и профессиональной подготовки кадров, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе учреждения здравоохранения, а также достижение согласия в трудовом коллективе, обеспечение взаимопонимания между Сторонами в рамках социального партнерства и закрепление с учетом финансово-экономических возможностей учреждения дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным и другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников ГБУЗ «ГП № 27 г. Краснодара» МЗ КК.

1.3. Действие коллективного договора.

1.3.1. Настоящий коллективный договор заключен на срок *три года* на общем собрании трудового коллектива и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора на новый срок, но не более трех лет.

Стороны приступают к разработке и заключению нового коллективного договора **за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.**

1.3.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБУЗ «ГП № 27 г. Краснодара» МЗ КК.

1.3.3. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке, заключению или изменению коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним колдоговором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения в коллективный договор оформляются протоколом и доводятся до сведения работников учреждения в течение 10 рабочих дней.

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

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

1.3.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.3.6. В случае реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.3.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение **3-х месяцев** со дня перехода прав собственности. В этот период стороны должны начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении или дополнении действующего.

1.3.8. При ликвидации учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.4. Общие обязательства сторон.

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

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников, пенсионеров, инвалидов;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

1.4.2. Работники обязуются:

- обеспечить оказание качественной медицинской помощи населению в соответствии с медицинскими показаниями, уровнем технологической оснащенности и профилем подразделения;

- внедрять в практику подразделений передовые методы диагностики и лечения, освоить имеющуюся современную медицинскую технику и технологии, лекарственные препараты и другие достижения научно-технического прогресса;
- обеспечить эффективное и экономное расходование выделяемых работодателем материальных ценностей, не допускать их нецелевое использование.

Раздел 2.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и **Работодателем** о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении **Работодателем** условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (*ст. 15 ТК РФ*).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства, составляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (*ст. 67 ТК РФ*).

Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работника, определенное законодательством о труде Российской Федерации, Соглашением, коллективным договором.

2.3. Содержание трудового договора регламентируется статьей 57 ТК РФ, а форма трудового договора должна соответствовать примерной форме трудового договора с работником государственного и муниципального учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда».

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

2.4. При изменении условий трудового договора заключается дополнительное соглашение к трудовому договору в письменной форме. Работодатель должен уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений: льгот, режима работы, установлении режима неполного рабочего времени, изменении наименования должностей и т.д.

Раздел 3.

ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились:

3.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.2. Заработную плату выплачивать с обязательной выдачей расчетных листков с указанием суммы начисленной заработной платы, размеров и оснований произведенных из нее удержаний, размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, в установленные сроки: за первую половину текущего месяца - 27 числа и за вторую половину месяца - 12 числа следующего месяца.

Минимальный размер заработной платы за первую половину месяца не может быть ниже части оклада (должностного оклада), установленного работнику, за фактически отработанное время в этот период.

В целях безопасности денежных средств и для удобства по заявлению работников бесплатно перечислять заработную плату на счет в банке.

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

3.3. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

Если работнику своевременно не будет произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести его на другой срок (ст. 124, 136 ТК РФ).

3.4. Принять, что в основе соглашения по оплате труда работников лежит:

- действующие федеральные законы;
- Указы Президента Российской Федерации;
- постановление Правительства Российской Федерации об установлении минимального размера оплаты труда;
- Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30.08.2017 г. № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края»;
- другие законодательные и нормативно-правовые документы по организации труда и заработной плате;
- Положение об оплате труда работников ГБУЗ «ГП № 27 г. Краснодара» МЗ КК из средств обязательного медицинского страхования;
- другие положения и документы.

3.5. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов, а также выплаты компенсационного, стимулирующего характера и другие выплаты. Минимальные оклады работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

3.6. **Работодатель** обязуется:

3.6.1. Считать гарантированной заработной платой (оплатой труда работника) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты, установленные трудовым и (или) коллективным договорами.

3.6.2. Решения, касающиеся установления условий труда и заработной платы (системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры окладов (должностных окладов, ставок), нормы труда и т.д.), принимать по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 135 ТК РФ).

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

- размер оклада (должностного оклада, ставки) заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда;
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми, вредными, опасными или иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.

3.7. Размер оплаты труда работников, а также доплаты и надбавки, установленные законодательством, определять по результатам тарификации. Для проведения тарификации работников приказом руководителя учреждения создается постоянно

действующая тарификационная комиссия, в состав которой в обязательном порядке включается представитель профкома.

3.8. Утверждать штатные расписания и устанавливать должностные оклады в соответствии с действующими схемами в пределах образованного в установленном порядке фонда оплаты труда.

3.9. Обеспечить тарификацию и определение всех составляющих заработной платы в соответствии с действующими нормативно-правовыми документами, условиями трудового договора и положениями настоящего Коллективного договора. Своевременно проводить перетарификацию работников.

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

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

Производить доплату (выплаты компенсационного характера) работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливать по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.11. Производить выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 4 и 15 процентов оклада (должностного оклада) согласно приложениям № 1 и 2.

3.12. Устанавливать работникам учреждения выплаты стимулирующего характера: надбавку к должностному окладу за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетных званий, выслугу лет (стаж работы в учреждениях здравоохранения) в размерах и порядке, определенных приложениями № 4, 5 и 6 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30.08.2017 г. № 642.

3.13. В целях материальной поддержки работников учреждения:

- в случае истечения у работника срока действия квалификационной категории в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае переноса срока аттестации работнику по уважительным причинам решением аттестационной комиссии, сохранять ему оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до установленного аттестационной комиссией срока аттестации.

3.14. Устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, имеющим и ученую степень, и почетное звание по каждому основанию отдельно.

Устанавливать указанные выплаты, как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке совместительства.

3.15. Устанавливать работникам в целях поощрения за выполненную работу выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, персональные выплаты к окладу (должностному окладу, ставке), премиальные выплаты по итогам работы, выплаты за качество выполняемых работ с учетом обеспечения финансовыми средствами, в том числе выплаты стимулирующего характера за сложность

и напряженность выполняемой работы в размере **50 процентов оклада медицинским работникам инфекционной службы.**

Размер выплат определять по согласованию с профсоюзным комитетом для каждого работника по результатам его труда в соответствии с разработанными в учреждении критериями оценки деятельности работников и методики определения размера выплат стимулирующего характера.

3.16. Учитывать при разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах стимулирующего характера и их размерах должны осуществляться по согласованию с профсоюзным комитетом (принцип прозрачности).

3.17. Премировать за счет средств учреждения в пределах фонда оплаты труда в размере одного минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации на момент премирования:

- работников, награжденных нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства здравоохранения Краснодарского края;
- работников, которым объявлена Благодарность Министра здравоохранения Российской Федерации, Благодарность Министра здравоохранения Краснодарского края.

3.18. Выплачивать лицам, удостоенным почетного звания «Заслуженный работник здравоохранения Кубани», единовременное денежное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы при увольнении в связи с уходом на пенсию (впервые).

3.19. При установлении факта неправильной оплаты труда принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

3.20. Главному врачу и его заместителям – врачам разрешить вести работу по специальности в своем учреждении в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25% должностного оклада врача соответствующей специальности.

3.21. Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

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

Определенным категориям работников учреждения, работающим по графику сменности (перечислены в пункте 4.12. настоящего коллективного договора), работа в выходной день оплачивается в одинарном размере.

Если заработная плата работников помимо месячного оклада (должностного оклада) включает ежемесячные компенсационные и стимулирующие выплаты, то при привлечении этих работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день **сверх месячной нормы рабочего времени**, им также выплачиваются соответствующие

компенсационные и стимулирующие выплаты **в двойном размере** пропорционально отработанному времени.

К ежемесячным компенсационным выплатам относятся:

- выплата работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

К ежемесячным стимулирующим выплатам относятся:

- надбавка за выслугу лет в учреждениях здравоохранения;

- надбавка к должностному окладу за наличие квалификационной категории;

- надбавка к должностному окладу за наличие почетного звания, ученой степени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ). В этом случае:

- оплачивать работу в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит, если работник использует день отдыха в том календарном месяце, в котором осуществлялась работа в выходной или нерабочий праздничный день;

- оплачивать работу в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере, если она производилась сверх установленной месячной нормы рабочего времени, а заработную плату за календарный месяц, в котором предоставляется день отдыха, выплачивать в полном размере, если день отдыха работник использует в другом календарном месяце.

3.22. При привлечении работника к сверхурочным работам производить оплату за первые два часа сверхурочной работы в полуторном размере и в двойном размере за последующие часы сверхурочной работы.

3.23. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Радоница и др.), месячную норму рабочего времени не сокращать, зарплату начислять пропорционально отработанному времени, а дополнительный нерабочий день оплачивать в размере средней заработной платы.

Если отдельные работники будут привлечены к работе в установленный на территории Краснодарского края нерабочий день, то оплату за работу в такие дни производить в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.24. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производить доплату в размере 50% часовой тарифной ставки (должностного оклада).

3.25. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения в полном объеме, а также суточные расходы в размере до 700 рублей в сутки.

3.26. Лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, производить ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50 рублей за счет средств учреждения, направляемых на оплату труда.

3.27. Оказывать работникам материальную помощь в связи с трудным материальным положением, на лечение (компенсацию стоимости лекарственных препаратов и операций), в связи со смертью члена семьи, в случае рождения ребенка или регистрации брака работником. в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год и за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

В случае смерти работника оказывать материальную помощь на погребение семье.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимать по согласованию с профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника не позднее 3-х месяцев со дня его подачи.

Выплату материальной помощи оформлять приказом руководителя.

3.28. Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, применять повременную форму оплаты труда за фактическим отработанные часы в календарном месяце.

Заработную плату начислять за фактически отработанное работником время в одинарном размере, исходя из часовой ставки.

Часовую ставку рассчитывать путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада) на норму рабочего времени календарного месяца, исчисленную по расчетному графику пятидневной рабочей недели с выходными днями в субботу и воскресенье с учетом установленной нормативными правовыми актами продолжительности рабочей недели по данной должности.

По окончании учетного периода (календарного месяца) на основании табеля учета рабочего времени определять часы переработки.

Оплачивать дополнительно в соответствии с действующим законодательством часы работы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период, на основании докладных записок руководителей структурных подразделений и приказа руководителя.

Раздел 4.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны договорились о том, что:

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утверждаемыми Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Работники знакомятся с графиками сменности не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Для медицинских работников (врачей, в том числе заведующих структурными подразделениями, среднего и младшего медицинского персонала) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

4.3. Для работников, работающих во вредных условиях труда, чей труд связан с нервно-психическим напряжением, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени согласно приложению № 3.

4.4. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать (ст. 94 ТК РФ):

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов,
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;

- для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часа;

- для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением.

4.5. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Беременным женщинам, родителям (опекунам, попечителям), имеющим ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, по их просьбе устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ).

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

При невозможности уменьшения продолжительности рабочего дня (рабочей смены) в предпраздничный день для работников, которым установлен суммированный учёт рабочего времени, на один час уменьшать месячную норму рабочего времени.

4.7. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца, и не менее, чем за 3 месяца предоставлять профкому полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п.2. ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 73 ТК РФ).

4.8. Женщины, имеющие детей до 3-х лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5-ти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Не привлекаются к работе в ночное время беременные женщины, работники, не достигшие 18 лет.

4.9. В выходные и нерабочие праздничные дни в связи с необходимостью оказания медицинской помощи населению работники могут привлекаться к работе с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

Привлечение работников к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

Компенсация за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством (см. п. 3.21. настоящего договора).

4.10. Врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, а также прочему персоналу разрешается совмещать работу по оказанию платных медицинских услуг населению.

4.11. Устанавливается ненормированный рабочий день для категорий работников согласно приложению № 3.

4.12. Для определенных категорий работников учреждения (фельдшеров кабинета неотложной медицинской помощи, водителей автомобиля, оказывающих неотложную помощь, и сторожей) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один месяц, что отражается в Правилах внутреннего трудового распорядка и трудовых договорах. Продолжительность рабочего времени за учетный период определяется графиком сменности и не должна превышать 12 часов в сутки.

Баланс рабочего времени для работников с суммированным учетом рабочего времени определяется на общих основаниях и подлежит корректировке (уменьшению) в случаях использования работником в учетном периоде отпуска, временной нетрудоспособности и других случаях.

4.13. Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает индивидуальные нормы нагрузки работников в зависимости от конкретных условий труда и с обязательным учетом правил охраны труда (Приказ МЗ СССР от 31.08.1989 № 504).

Раздел 5.

ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны договорились о том, что:

5.1. Днями обычного еженедельного отдыха, как правило, являются суббота и воскресенье.

При сменном режиме работы персонала (фельдшеры, водители автомобиля, сторожа), для которого применяется суммированный учет рабочего времени, устанавливаются другие дни отдыха в соответствии с графиком сменности.

5.2. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

5.3. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

5.4. Работающим инвалидам ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23 закона РСФСР от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

5.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников.

5.6. Отдельным работникам отпуск может предоставляться и до истечения шести месяцев непрерывной работы по соглашению сторон при наличии производственной возможности (ст. 122 ТК РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.7. В удобное для работника время **по их желанию** предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в данном учреждении;
- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в данном учреждении;
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих).

5.8. В удобное для работника время **по их письменному заявлению**, предоставленному работодателю **до составления графика отпусков** предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска:

- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет;
- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида;
- несовершеннолетним работникам;
- работникам, обучающимся без отрыва от производства;
- лицам, награжденным знаком «Почётный донор России»;

- работникам, которым присвоено почетное звание «Ветеран труда» и «Заслуженный работник здравоохранения Кубани»;

5.9. **Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска** предоставляются в соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ):

- Работникам, занятым **на работах с вредными и (или) опасными условиями труда** согласно приложению № 4.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда **2, 3 или 4 степени** либо опасным условиям труда (ст. 117 ТК РФ).

Минимальная продолжительность отпуска, указанного в части второй настоящего подпункта, устанавливается не ниже предусмотренного Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22.

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору работника, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (за вредные или опасные условия труда), которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией. Размер денежной компенсации не может быть менее средней заработной платы, исчисленной в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ.

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

В счет времени, проработанного в должностях с вредными условиями труда, засчитываются дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для данной должности, а для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, полным месяцем работы с вредными условиями труда считается календарный месяц, в котором работник фактически отработал не менее половины месячной нормы рабочего времени, установленной для данной должности.

Если работник занимает в одной Организации несколько должностей, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 1 января 2014 г., отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда), в объеме менее чем на 0,5 ставки по каждой должности, право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными или опасными условиями труда определяется по совокупности отработанного времени во вредных и (или) опасных условиях по всем занимаемым должностям в данной Организации.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска суммируют все предусмотренные дополнительные оплачиваемые отпуска с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

При этом применяется следующий порядок суммирования отпусков основного и дополнительного за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность которого установлена в рабочих днях: от даты начала отпуска отсчитывается количество дней основного отпуска в календарных днях (28 календарных дней), а затем количество дней дополнительного отпуска в рабочих днях в расчете на 6-ти дневную рабочую неделю и определяется дата последнего дня отпуска. После этого общая продолжительность отпуска переводится в календарные дни и оплата отпуска производится за календарные дни.

- Работникам с **ненормированным рабочим днем** согласно приложению № 5.

- **отпуск продолжительностью 3 календарных дня** за стаж непрерывной работы в указанных должностях свыше 3-х лет: заведующим и старшим медицинским сестрам терапевтического и педиатрического отделений, а также врачам-терапевтам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), врачам-педиатрам участковым и медицинским сестрам участковым терапевтического и педиатрического отделений, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей).

- **отпуск продолжительностью 3 календарных дня** за счет средств работодателя **председателю профсоюзного комитета** за выполнение общественной работы в интересах работников – членов профсоюза.

5.10. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются **четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц** в соответствии со статьей 262 Трудового кодекса РФ, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается федеральными законами.

5.11. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы **до 10 календарных дней**.

По письменному заявлению работника работодатель обязан предоставить **отпуск без сохранения заработной платы** в случаях, определенных статьями 128, 263, 264, 173, 174 ТК РФ, а также:

- Работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный работник здравоохранения Кубани» и «Ветеран труда» - до 1 месяца в году;
- Работающим инвалидам – до 2 месяцев в году;
- Работникам, работающим по совместительству, на период учебных отпусков по основному месту работы.
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

5.12. Отдельным категориям работников (ст. 263 ТК РФ): работнику, имеющему трех или более детей в возрасте до 12 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей, могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в году. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.13. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедушкой, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. По заявлению женщины или выше указанных лиц, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного

ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения (ст.ст. 255-257 ТК РФ).

5.14. По соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия (ст. 125 ТК РФ).

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

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого за работу в соответствующих условиях (ст. 126 ТК РФ).

5.16. В день сдачи крови и ее компонентов работник освобождается от работы, в том числе выполняемой на условиях внутреннего совместительства, с сохранением среднего заработка как по основной должности, так и внутреннего совместительства.

5.17. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (статьи 173-177 ТК РФ).

5.18. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные администрацией Краснодарского края нерабочие дни в Краснодарском крае (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Раздел 6.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

6. Работодатель обязуется:

6.1. В соответствии со статьей 25 закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии вакантных мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов, предполагаемых структурных изменениях и иных мероприятиях, в результате которых может произойти увольнение работников из учреждения.

На основании Закона Краснодарского края от 8 февраля 2000 года № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае» выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве.

6.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета.

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

6.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщать об этом профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять органам службы занятости и профсоюзному комитету информацию о возможном массовом увольнении.

Стороны договорились применительно к ГБУЗ «ГП № 27 г. Краснодара» МЗ КК считать критерием массового высвобождения в учреждении сокращение численности или штата 5% работников одновременно в течение 30 календарных дней.

6.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий работников, предусмотренных ст. 179 Трудового кодекса РФ, при равной производительности труда предоставлять работникам:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшим в ГБУЗ «ГП № 27 г. Краснодара» МЗ КК свыше 10 лет;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- обучающимся по заочной форме в образовательных учреждениях высшего профессионального образования или среднего профессионального образования;
- впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

6.5. Высвобождаемым при сокращении численности или штата работникам предоставляется возможность переобучения за счет средств учреждения профессиям, по которым имеются вакансии.

6.6. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь работникам своего учреждения, в том числе и работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции.

6.7. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предоставлять свободное от работы время (не менее 2-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6.8. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным [пунктами 1, 5 - 8, 10](#) или [11 части первой статьи 81](#) или [пунктом 2 статьи 336](#) ТК РФ) (ст. 261 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения [общего порядка](#) допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

6.9. Принять следующие меры по содействию занятости при сокращении численности или штата работникам:

- оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;
- с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст. 83 ТК РФ).

Раздел 7.

СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать направление работников на повышение квалификации и профессиональную переподготовку с отрывом от работы при условии полного возмещения им командировочных расходов за счет средств бюджета не реже 1 раза в 5 лет.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определять по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.1.2. Содействовать обеспечению работников путевками на санаторно-курортное лечение на льготных условиях.

7.1.3. Осуществлять мероприятия по организации летнего отдыха и оздоровления детей работников.

7.1.4. Обеспечивать своевременную и полную уплату страховых взносов в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации в соответствии с федеральным законом от 15.12.2001г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации».

7.1.5. Обеспечивать предоставление в органы Пенсионного фонда Российской Федерации полных и достоверных сведений в соответствии с федеральным законом от 01.04.1996г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

7.1.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний физических лиц, выполняющих работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Обеспечивать уплату страховщику страховых взносов.

7.1.7. Своевременно производить единовременную страховую выплату работникам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности застрахованного, исходя из суммы, установленной федеральным законом «О бюджете фонда социального страхования Российской Федерации» на очередной календарный год.

7.1.8. Обеспечивать выплату ежемесячной компенсации матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в размере 50 рублей.

7.1.9. Принимать локальные нормативные акты, требующие учета мотивированного мнения, по согласованию с профкомом.

7.1.10. Закреплять наставников за специалистами в возрасте до 30 лет в первый год их работы в учреждении.

7.1.11. Предоставлять льготу для медицинских работников, их детей, супругов и родителей при посещении поликлиники в виде обслуживания у врачей-специалистов, в клиничко-диагностической лаборатории, процедурном кабинете и других структурных подразделениях вне очереди.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций по государственному социальному страхованию.

7.2.2. Активно работать в комиссии по социальному страхованию:

- получать в отделении ФСС нормативные акты по вопросам социального страхования;
- проводить проверки правильности назначения пособий по социальному страхованию Работодателем, как по собственной инициативе, так и по заявлениям работников;
- рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между работниками и Работодателем;
- принимать участие в выяснении обстоятельств несчастных случаев;
- принимать участие в проведении оздоровительных мероприятий.

7.2.3. Осуществлять контроль за:

- правильностью ведения документов, являющихся основанием для назначения пенсии, и внесения данных о трудовом стаже и заработной плате в индивидуальные сведения застрахованных лиц;
- предоставлением в органы ПФР полных и достоверных сведений индивидуального (персонифицированного) учета в сроки, установленные федеральным законом от 01.04.1996г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

7.3. Работодатель и профсоюзный комитет совместно вырабатывают меры по защите персональных данных работников в соответствии с ТК РФ, федеральным законом от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» (в редакции № 498-ФЗ от 31.12.2017 г.) и другими нормативными актами.

7.4. Выдвижение кандидатур для награждения Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации - ведомственным знаком отличия, дающим право на присвоение звания «Ветеран труда», - осуществляется комиссией по выдвижению кандидатур для награждения ведомственными знаками отличия, в состав которой входят заместитель главного врача по медицинской части, главная медицинская сестра, представитель отдела кадров, руководители структурных подразделений и председатель профсоюзного комитета. Решение о возбуждении ходатайства о награждении Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации принимается собранием трудового коллектива.

Раздел 8.

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

В соответствии с действующим законодательством об охране труда, **Работодатель** обязуется:

8.1. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда работников.

8.2. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (*ст. 37 Конституции РФ*), в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;
- гарантии и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашениями, если он занят на работах с вредными или опасными условиями труда;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты.

За работником сохраняется место работы и средняя заработная плата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда

8.3. Совместно с Профсоюзным комитетом ежегодно разработать соглашение по охране труда, обеспечить финансирование и выполнение включенных в него мероприятий

в соответствии с перечнем, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 1 марта 2012г. № 181н (**Приложение № 6**).

8.4. Организовать работу службы охраны труда, подчинив ее руководителю учреждения. Не допускать упразднения специалистов по охране труда и не возлагать на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению жизни и здоровья работников (ст. 217 ТК РФ).

8.5. Оборудовать и обеспечить работу кабинета и уголков охраны труда в отделениях.

8.6. Обеспечить формирование и деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации, по 3 человека с каждой из сторон.

Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств учреждения (или за счет средств Фонда социального страхования) (ст. 218 ТК РФ).

8.7. Разработать и утвердить «Систему управления охраной труда» (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 августа 2016 года № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда»).

8.8. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда за счет средств учреждения (или средств Фонда социального страхования).

8.9. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению и в структурных подразделениях;
- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда;
- обеспечить ежемесячное проведение «Дня охраны труда»;
- обеспечить каждое подразделение, должностных лиц, уполномоченных лиц профсоюза комплектом документов по охране труда;
- проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда в установленные сроки.

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

8.10. Обеспечить в соответствии с установленными нормами специальной одеждой и специальной обувью на основании постановления Минтруда РФ от 29.12.1997 № 68, приложение № 11 «Лечебно-профилактические учреждения)», приказа Минтруда России от 9.12.2014 г. N 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. (**Приложение № 8**).

Контролировать правильное их использование, проводить их ремонт, стирку, подгонку по размеру. Вести учет выдачи СИЗ через личные карточки работников.

8.11. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:

- оформление на льготную пенсию по Списку № 1 и Списку № 2 в соответствии с перечнем профессий и должностей, согласованным с территориальными органами

Пенсионного фонда России;

- молоко и другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей согласно (*Приложение № 7*). Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов с учетом индексации;

- смывающие и обезвреживающие средства по перечню профессий и должностей согласно (*Приложение № 10*), приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств. Вести учет выдачи смывающих и обезвреживающих средств в личных карточках работников.

8.12. Обеспечить работающих всем комплексом санитарно-бытовых помещений, а также лечебно-профилактическим обслуживанием.

8.13. Провести специальную оценку условий труда согласно Федерального закона от 28.12.2013 г. № 429, план-графика по структурным подразделениям учреждения, с указанием сроков проведения (*Приложение № 9*).

По результатам специальной оценки разработать совместно с профсоюзной организацией план мероприятий по приведению рабочих мест согласно требованиям норм и правил по охране труда.

8.14. Организовать и провести обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, Приказ Министерства здравоохранения РФ от 12.04.2011 года № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медосмотры (обследования) и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медосмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», а также связанных с источниками повышенной опасности обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.15. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (*ст. 220 ТК РФ*).

8.16. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников. Своевременно расследовать несчастные случаи на производстве с участием представителей профсоюзного комитета и уполномоченных по охране труда, вести учет и анализ несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, оказывать первую помощь пострадавшим.

В случае получения травм или гибели работника при выполнении трудовых обязанностей, а также получения профессионального заболевания, выплатить материальную помощь (*при наличии финансовых возможностей*).

8.17. Добиваться получения разрешения от филиалов регионального отделения Фонда социального страхования на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств в соответствии с Планом предупредительных мер и Планом частичного финансирования предупредительных мер.

8.18. Обеспечивать условия и охрану труда женщин.

8.19. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе:

- не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых их труд запрещен (ст. 265 ТК РФ).

8.20. **Профсоюзный комитет** обязуется:

8.21. Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, по соблюдению работниками требований безопасности.

8.22. Поручить уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

8.23. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров на заседаниях профкома, в суде.

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

Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуются:

- проводить анализ состояния временной нетрудоспособности в коллективе и причины трудопотерь;

-разрабатывать и осуществлять мероприятия по профилактике производственно-обусловленных заболеваний.

Раздел 9.

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

9.1. Для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета **Работодатель обязуется:**

9.1.1. Безвозмездно предоставить профкому оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, транспорт, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

9.1.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном уставом профсоюза.

9.1.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному комитету необходимую информацию о деятельности ГБУЗ «ГП № 27 г. Краснодара» МЗ КК для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

9.1.4. Предоставить профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний в рабочее время без нарушения нормальной деятельности учреждения, но не ранее, чем за час до окончания первой смены. Выделять для этой цели помещение (актовый зал) в согласованные сроки. Также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.1.5. На время краткосрочной профсоюзной учебы освобождать от работы профсоюзных работников с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками учебы.

9.1.6. Предоставлять профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с профкомом сроки:

- 1 час в неделю – членам профкома и профгруппоргам;
- 2 часа в неделю – председателю профсоюзного комитета.

9.1.7. Производить увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя профкома.

Не увольнять по инициативе администрации работников, входящих в состав профсоюзного комитета, без предварительного согласия профкома.

9.1.8. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателя профсоюзного комитета и его заместителя, не освобожденных от основной работы, а также в течение двух лет после окончания срока их полномочий, допускать помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.ст. 374, 376 ТК РФ).

9.1.9. Производить выплату стимулирующего характера председателю профсоюзного комитета за работу по социальной защите работников за счет средств учреждения в размере 50 процентов должностного оклада по основной должности.

9.1.10. В случаях проведения первичной профсоюзной организацией культурно-массовых и (или) физкультурно-оздоровительных мероприятий по ходатайству профсоюзного комитета и на основании платежных документов оплачивать расходы на указанные мероприятия из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- принимать активное участие в подготовке проектов нормативных документов, регламентирующих социальные вопросы работников ГБУЗ «ГП № 27 г. Краснодара» МЗ КК;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных Коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их социально-трудовых прав.

9.3. Перед работниками, являющимися членами профсоюза, профком обязуется:

9.3.1. Организовывать и проводить социально-культурные и культурно-массовые мероприятия для работников и их детей за счет членских профсоюзных взносов.

9.3.2. Выделять материальную помощь для поздравления с юбилейными датами, профессиональными праздниками в пределах имеющихся средств за счет членских профсоюзных взносов.

9.3.3. Оказывать по заявлениям работников в пределах имеющихся средств материальную помощь за счет членских профсоюзных взносов в связи с трудным материальным положением, на лечение (компенсацию стоимости лекарственных препаратов и операций), в связи со смертью члена семьи, в случае рождения ребенка или регистрации брака работником.

Рассматривать заявления об оказании материальной помощи не позднее 3-х месяцев со дня его подачи.

В случае смерти работника оказывать материальную помощь на погребение семье в пределах имеющихся средств.

9.3.4. Осуществлять прием и учет заявлений и медицинских справок о необходимости санаторно-курортного лечения и других видов оздоровления с целью содействия обеспечению работников путевками на санаторно-курортное лечение на льготных условиях.

Раздел 10.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

10.2. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

10.4. Работодатель вправе в одностороннем порядке принимать не предусмотренные Коллективным договором решения, улучшающие положение работников по сравнению с настоящим договором.

10.5. Настоящий коллективный договор подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании работников ГБУЗ «ГП № 27 г. Краснодар» МЗ КК 27 марта 2019 г.

ПРИЛОЖЕНИЯ к Коллективному договору

1. Перечень подразделений и должностей с опасными и (или) вредными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на выплату компенсационного характера к окладу (должностному окладу) в размере 15 процентов.
2. Перечень подразделений и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на выплату компенсационного характера к окладу (должностному окладу) в размере 4 процентов по результатам специальной оценки условий труда.
3. Перечень подразделений и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенный рабочий день.
4. Перечень подразделений и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.
5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск.
6. Соглашение по охране труда.
7. Перечень должностей, по которым предусмотрена бесплатная выдача молока.
8. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
9. План-график проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах на 2019-2022 гг.
10. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.
11. Положение о распределении прибыли, образовавшейся по результатам приносящей доход деятельности.
12. Продолжительность рабочего дня (смены) всех категорий работников ГБУЗ «ГП № 27 г. Краснодара» МЗ КК.

Мнение профсоюзного комитета
от 25.03.2019 № 2 учтено
Председатель профкома
_____ С.В. Помазанова

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГБУЗ «ГП № 27
г.Краснодара» МЗ КК
_____ П.Н. Саатчиян
« ____ » _____ 2019 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ОПАСНЫМИ ДЛЯ ЗДОРОВЬЯ И ТЯЖЕЛЫМИ
УСЛОВИЯМИ ТРУДА, РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО
на ВЫПЛАТУ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА К ОКЛАДУ
(ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ) в размере 15 процентов*

в соответствии с Положением об установлении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении управления здравоохранения администрации муниципального образования город Краснодар, утвержденным Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 24.09.2012 № 8470 (Приложение № 8)

Наименование подразделения	Наименование должности
Рентгеновский кабинет	Заведующий кабинетом – врач-рентгенолог, врач-рентгенолог, рентгенолаборант, санитарка
Клинико-диагностическая лаборатория	Заведующий лабораторией – врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант, биолог, фельдшер-лаборант, лаборант, санитарка
Кабинет ультразвуковой диагностики	Врач ультразвуковой диагностики, медицинская сестра
Эндоскопический кабинет	Врач-эндоскопист, медицинская сестра
Физиотерапевтический кабинет	Медицинская сестра по физиотерапии
Общеполиклинический медицинский персонал	Врач-инфекционист, врач-дерматовенеролог; медицинский персонал, оказывающий медицинскую помощь больным кожно-венерологического и инфекционного профиля

** Распространяется на работников, принятых на соответствующие должности до 01.01.2018 года (до вступления в силу Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30.08.2017 № 642). Для работников, принятых на работу на соответствующие должности после 01.01.2018 г. размер надбавки составляет 4%.*

Мнение профсоюзного комитета
от 25.03.2019 № 2 учтено
Председатель профкома
_____ С.В. Помазанова

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГБУЗ «ГП № 27
г.Краснодара» МЗ КК
_____ П.Н. Саатчиян
« ____ » _____ 2019 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА,
РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО
на ВЫПЛАТУ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА К ОКЛАДУ
(ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ) в размере 4 процентов
по результатам специальной оценки условий труда

Наименование подразделения	Наименование должностей
Дневной стационар	Врач-терапевт, врач-невролог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра процедурной
Женская консультация	Заведующий консультацией – врач-акушер-гинеколог, старшая акушерка, акушерка, врач-акушер-гинеколог, врач-акушер-гинеколог кабинета врача-гинеколога детского и подросткового возраста
Кабинет врача-невролога	Врач-невролог, медицинская сестра
Кабинет врача-хирурга	Врач-хирург, медицинская сестра
Кабинет врача-эндокринолога	Врач-эндокринолог, медицинская сестра
Кабинет массажа	Медицинская сестра по массажу
Кабинет неотложной медицинской помощи	Фельдшер
Кабинет функциональной диагностики	Врач функциональной диагностики, медицинская сестра
Кардиологический кабинет	Врач-кардиолог, медицинская сестра
Общепolikлинический медицинский персонал	Врач-терапевт подростковый, медицинская сестра врача-терапевта подросткового
Отделение медицинской профилактики	Врач-психиатр, врач по медицинской профилактике, заведующий отделением – врач по медицинской профилактике, медицинская сестра
Обособленное структурное подразделение по адресу: г.Краснодар, ул. Парусная, д. 10/2	Врач общей практики (семейный врач), врач-педиатр участковый, врач-терапевт дневного стационара, медицинская сестра врача общей практики, медицинская сестра участковая, медицинская сестра процедурной

Отделение организации медицинской помощи детям в образовательных учреждениях	Врач-педиатр, заведующий отделением – врач-педиатр, медицинская сестра
Оториноларингологический кабинет	Врач-оториноларинголог, медицинская сестра
Офтальмологический кабинет	Врач-офтальмолог, медицинская сестра
Детское поликлиническое отделение	Врач-педиатр участковый, медицинская сестра участковая, врач-детский хирург, врач-детский эндокринолог, врач-оториноларинголог и медицинская сестра оториноларингологического кабинета, заведующий отделением – врач-педиатр, медицинская сестра кабинета врача-детского хирурга, медицинская сестра процедурной прививочного кабинета, старшая медицинская сестра
Детский кабинет врача-невролога	Врач-невролог, медицинская сестра
Детский офтальмологический кабинет	Врач-офтальмолог, медицинская сестра
Кабинет врача-детского уролога-андролога	Врач-детский уролог-андролог, медицинская сестра
Кабинет травматологии и ортопедии	Врач-травматолог-ортопед, медицинская сестра
Процедурный кабинет детского поликлинического отделения	Медицинская сестра процедурной, санитарка
Первичный онкологический кабинет	Врач-онколог, медицинская сестра
Процедурный кабинет	Медицинская сестра процедурной, санитарка
Смотровой кабинет	Акушерка
Стоматологический кабинет	Врач-стоматолог, медицинская сестра
Терапевтический кабинет обособленного структурного подразделения по адресу: г. Краснодар, ул. Парусная, д. 10/2	Врач-терапевт участковый, медицинская сестра участковая
Терапевтические отделения	Заведующий отделением – врач-терапевт, старшая медицинская сестра, врач-терапевт участковый, медицинская сестра участковая
Урологический кабинет	Врач-уролог, медицинская сестра, медицинский брат
Физиотерапевтический кабинет	Заведующий кабинетом – врач-физиотерапевт, врач-физиотерапевт, медицинская сестра по физиотерапии
Эндоскопический кабинет	Санитарка

Мнение профсоюзного комитета
от 25.03.2019 № 2 учтено
Председатель профкома
_____ С.В. Помазанова

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГБУЗ «ГП № 27
г.Краснодара» МЗ КК

_____ П.Н. Саатчян
« ____ » _____ 2019 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА,
РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА СОКРАЩЕННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ**

Наименование подразделения, профессии, должности	Характер и условия труда	Продолжительность рабочего дня, в часах (при 5-ти дневной рабочей неделе)
<p>РЕНТГЕНОВСКИЙ КАБИНЕТ *</p> <p>Заведующий рентгеновским кабинетом – врач-рентгенолог, Врач-рентгенолог, Рентгенолаборант</p> <p>Санитарка</p>	<p>Работа, непосредственно связанная с рентгенодиагностикой, флюорографией</p> <p>Работа не менее половины рабочего дня, непосредственно связанная с оказанием помощи врачу при выполнении им работ по рентгенодиагностике, флюорографии</p>	<p align="center">6</p> <p align="center">6</p>
<p>СТОМАТОЛОГИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ *</p> <p>Врач-стоматолог</p>		<p align="center">6,6</p>
<p>ПОЛИКЛИНИКА *</p> <p>Врач: врач-кардиолог, врач-эндокринолог, врач-невролог, врач-хирург, врач-уролог, врач-офтальмолог, врач-акушер-гинеколог, врач-физиотерапевт, врач-инфекционист, врач-оториноларинголог, врач - детский хирург, врач-детский уролог-андролог, врач-травматолог-ортопед, врач – детский эндокринолог и др.</p>	<p>Проведение исключительно амбулаторного приема больных</p>	<p align="center">6,6</p>

Врач мануальной терапии **		6
КЛИНИКО-ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ *** Заведующий лабораторией – врач клинической лабораторной диагностики, Врач-лаборант Биолог Фельдшер-лаборант Лаборант Санитарка		7,2

* Расчет произведен в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»; приказом Наркомздрава СССР от 12.12.1940 № 584 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников» в перерасчете на 5-ти дневную рабочую неделю.

** Приказ МЗ РФ от 10.02.1998 г. № 39 «О мерах по улучшению организации помощи по мануальной терапии в РФ»

*** В соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22(в ред. Постановлений Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 01.11.1977 № 369/П-16, от 16.06.1988 № 370/П-6, от 18.10.1990 № 407/П-11, от 29.05.1991);

Мнение профсоюзного комитета
от 25.03.2019 № 2 учтено

Председатель профкома
_____ С.В. Помазанова

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГБУЗ «ГП № 27
г.Краснодара» МЗ КК

_____ П.Н. Саатчян
« ____ » _____ 2019 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА,
РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК**

Наименование подразделения, профессии, должности	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)*
Клинико-диагностическая лаборатория: Биолог Врач-лаборант Лаборант Фельдшер-лаборант Санитарка	14
Кабинет ультразвуковой диагностики: Врач ультразвуковой диагностики Медицинская сестра Санитарка	14
Общепolikлинический медицинский персонал: Врач-дерматовенеролог Врач-инфекционист Медицинская сестра врача-дерматовенеролога Медицинская сестра врача-инфекциониста Санитарка кабинета врача-инфекциониста, кабинета врача-дерматовенеролога	14
Эндоскопический кабинет: Врач-эндоскопист Медицинская сестра	14
Рентгеновский кабинет: Заведующий рентгеновским кабинетом – врач-рентгенолог Врач-рентгенолог Рентгенолаборант Санитарка	21 21 пропорционально времени занятости оказанием помощи врачу
Медицинская сестра процедурной процедурного кабинета	14

* В соответствии с пунктом 5.1.4 Отраслевого соглашения на 2017 - 2019 г.г. между Краснодарской краевой организацией Профсоюза и министерством здравоохранения Краснодарского края

Мнение профсоюзного комитета

от 25.03.2019 № 2 учтено

Председатель профкома

_____ С.В. Помазанова

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач ГБУЗ «ГП № 27
г.Краснодара» МЗ КК

_____ П.Н. Саатчиян

«_____» _____ 2019 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

**должностей работников с ненормированным рабочим днем,
имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск**

№ п/п	Наименование должности	Количество календарных дней отпуска
1	Главный врач	14
2	Заместитель главного врача по медицинской части	14
3	Заместитель главного врача по клиничко-экспертной работе	14
4	Заместитель главного врача по детству и родовспоможению	14
5	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	14
6	Главная медицинская сестра	14
7	Главный бухгалтер	14
8	Начальник отдела кадров	14
9	Начальник отдела автоматизированных систем управления	14
10	Начальник хозяйственного отдела	14
11	Заместитель главного бухгалтера	14
12	Ведущий экономист	14
13	Юрисконсульт	14
14	Секретарь	10
15	Бухгалтер	7
16	Специалист гражданской обороны	7
17	Специалист по кадрам	7
18	Экономист 1 категории	7

**Приложение № 6
к Коллективному договору**

Мнение профсоюзного комитета
от 25.03.2019 № 2 учтено
Председатель профкома
_____ С.В. Помазанова

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГБУЗ «ГП № 27 г. Краснодара» МЗ КК
_____ П.Н. Саатчиян
« ____ » _____ 2019 г.

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда работодателя и уполномоченного работниками представительного органа на 2019-2020 гг.

ГБУЗ «Городская поликлиника № 27 города Краснодара» министерства здравоохранения Краснодарского края

(Гл.36 « Обеспечение прав работников на охрану труда» Ст.219 ТК РФ

«Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда»),

Приказ МЗ и СР от 01.03.2012г.№ 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков».

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость работ (тыс. руб.)	Срок выполнения мероприяти й	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников высвобождаемых с тяжелых работ	
					всего	в т.ч. женщи н	всего	в т.ч. женщин
1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	35,0	3 квартал 2019 г.	Главный врач, Специалист по ОТ, Комиссия по СОУТ	35	32	-	-
2.	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки профессиональных рисков	178,0	3-4 кварталы 2019 г.	Главный врач, Специалист по ОТ, Комиссия по СОУТ	35	32	-	-

3.	Внедрение технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током	30,0	в течение года	Главный врач, Начальник хозяйственного отдела Специалист по ОТ	-	-	-	-
4.	Обеспечение в установленном порядке работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами	548,7	согласно сроков приобретения и износа	Главный врач, Начальник хозяйственного отдела Главная медсестра Комиссия по ОТ	146	137	-	-
5.	Обеспечение хранения СИЗ, уход, ремонт и замена СИЗ	65,98	в течение года	Главный врач, Начальник хозяйственного отдела Главная медсестра Комиссия по ОТ, Сестра-хозяйка	-	-	-	-
6.	Приобретение стендов, научно-технической литературы, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проведение конкурсов и смотров по охране труда	27,0	ежегодно	Главный врач, Начальник хозяйственного отдела Специалист по ОТ	-	-	-	-
7.	Организация обучения ответственных лиц по вопросам ОТ, инструктажа, проверки знаний.	50,0	согласно графику	Главный врач Специалист по ОТ	10	9	-	-
8.	Обучение лиц, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов	30,0	согласно графику	Главный врач Начальник хозяйственного отдела Главная медсестра	3	1	-	-
9.	Организация предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников поликлиники	-	ежегодно	Главный врач Отдел кадров Отделение мед. профилактики, Специалист по ОТ	219	207		

Мнение профсоюзного комитета
от 25.03.2019 № 2 учтено
Председатель профкома
_____ С.В. Помазанова

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГБУЗ «ГП № 27
г.Краснодара» МЗ КК

_____ П.Н. Саатчиян
« ____ » _____ 2019 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей ГБУЗ «Городская поликлиника № 27 города Краснодара», по которым предусмотрена бесплатная выдача молока 0,5 л в смену на основании «Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов»

(приложение 3, раздел 2 «Биологический фактор»)

(утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 № 45н

(в ред. приказа Минздравсоцразвития России от 19.04.2010 № 245н).

№ п/п	Наименование должности	Фактор вредности прил.2 п.2 пп.2.3	Численность по штатному у расписанию
	Клинико-диагностическая лаборатория		
1	Врач-лаборант	кл. 3.2.	1,0
2	Биолог	кл. 3.2.	1,0
3	Фельдшер-лаборант	кл. 3.2.	3,0
4	Лаборант	кл. 3.2.	1,0
5	Санитарка	кл. 3.2.	3,0
	Итого:		9,0
	Общеполитический медицинский персонал		
6	Врач-инфекционист	кл. 3.2.	1,0
7	Врач-дерматовенеролог	кл. 3.2.	1,5
8	Врач-терапевт подростковый	кл. 3.1.	1,0
9	Медицинская сестра врача-терапевта подросткового	кл. 3.1.	1,0
10	Медицинская сестра, оказывающая медицинскую помощь больным инфекционного профиля	кл. 3.2.	1,0
11	Медицинская сестра, оказывающая медицинскую помощь больным дерматовенерологического профиля	кл. 3.2.	1,5
	Итого:		7,0
	Рентгеновский кабинет		
12	Заведующий – врач-рентгенолог	кл. 3.2.	1,0
13	Врач-рентгенолог	кл. 3.2.	2,0
14	Рентгенолаборант	кл. 3.2.	3,5
15	Санитарка	кл. 3.2.	2,0
	Итого:		8,5
	Кабинет ультразвуковой диагностики		
16	Врач ультразвуковой диагностики	кл. 3.2.	5,0
17	Медицинская сестра	кл. 3.2.	1,5
	Итого:		6,5
	Процедурный кабинет		

18	Медицинская сестра процедурной	кл. 3.2.	5,0
	Итого:		5,0
	Эндоскопический кабинет		
19	Врач-эндоскопист	кл. 3.2.	1,5
20	Медицинская сестра	кл. 3.2.	1,0
	Итого:		2,5
	Кабинет врача-хирурга		
21	Врач-хирург	кл. 3.1.	2,0
22	Медицинская сестра	кл. 3.1.	3,0
	Итого:		5,0
	Кабинет неотложной медицинской помощи		
23	Фельдшер	кл. 3.1.	6,0
	Итого:		6,0
	Обособленное структурное подразделение по адресу: г.Краснодар, ул. Парусная, д. 10/2		
24	Врач общей практики (семейный врач)	кл. 3.1.	2,0
25	Медицинская сестра врача общей практики	кл. 3.1.	3,0
26	Врач-педиатр участковый	кл. 3.1.	1,0
27	Медицинская сестра участковая врача-педиатра участкового	кл. 3.1.	1,0
28	Врач-терапевт участковый	кл. 3.1.	2,0
29	Медицинская сестра участковая врача-терапевта участкового	кл. 3.1.	2,0
30	Медицинская сестра процедурной дневного стационара	кл. 3.1.	1,0
	Итого:		12,0
	Оториноларингологический кабинет		
31	Врач-оториноларинголог	кл. 3.1.	2,0
32	Медицинская сестра	кл. 3.1.	2,0
	Итого:		4,0
	Детское поликлиническое отделение		
33	Врач-детский хирург	кл. 3.1.	1,0
34	Врач-оториноларинголог	кл. 3.1.	0,5
35	Врач-офтальмолог	кл. 3.1.	1,0
36	Врач-педиатр участковый	кл. 3.1.	12,0
37	Медицинская сестра врача-детского хирурга	кл. 3.1.	1,0
38	Медицинская сестра врача-оториноларинголога	кл. 3.1.	0,5
39	Медицинская сестра участковая	кл. 3.1.	11,5
40	Медицинская сестра процедурной процедурного кабинета	кл. 3.2.	2,0
41	Медицинская сестра процедурной прививочного кабинета	кл. 3.1.	1,0
	Итого:		30,5
	Терапевтическое отделение		
42	Врач-терапевт участковый	кл. 3.1.	20,0
43	Медицинская сестра участковая	кл. 3.1.	23,0
	Итого:		43,0
	Физиотерапевтический кабинет		
44	Заведующий кабинетом - врач-физиотерапевт	кл. 3.1.	1,0
45	Медицинская сестра по физиотерапии	кл. 3.1.	7,0
	Итого:		8,0
	ИТОГО		147,0

Бесплатная выдача молока производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда.

Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной

продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены.

**Приложение № 8
к Коллективному договору**

Мнение профсоюзного комитета
от 25.03.2019 № 2 учтено
Председатель профкома
_____ С.В. Помазанова

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГБУЗ «ГП № 27
г.Краснодара» МЗ КК
_____ П.Н. Саатчян
« ____ » _____ 2019 г.

НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты

Основание : приложение № 11 (Лечебно-профилактические учреждения) постановления Минтруда РФ от 29.12.1997 г. № 68 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и», Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности.....»

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Основание (пункт типовых отраслевых норм, приказы, постановления)
1	2	3	4	5
1.	Врачи и средний медицинский персонал процедурных кабинетов, хирургических, гинекологических, смотровых, урологических, кожно-венерологических, стоматологических кабинетов и отделений.	Фартук непромокаемый Перчатки резиновые	дежурный до износа	Прил.№ 11 (ЛПУ) п.3 к постановлению Минтруда РФ от 29.12.1997 № 68
2.	Врач-оториноларинголог	Фартук непромокаемый Перчатки резиновые	дежурный до износа	Прил.№ 11 (ЛПУ) п.6 к постановлению Минтруда РФ от 29.12.1997 № 68
3.	Врач, средний медицинский персонал	<i>При выездах и выходах на участки:</i> Плащ из ткани «плащ-палатка» с капюшоном или Плащ из ткани «дрилл-саржа»	дежурный дежурный 1 пара	Прил.№ 11 (ЛПУ) п.9 к постановлению Минтруда РФ от 29.12.1997 № 68

		Сапоги резиновые Полуботинки (ботинки) кожаные Сапоги зимние кожаные	1 пара 1 пара на 2 года	
4.	Врач, средний и младший медицинский персонал, работающие в рентгеновских кабинетах	Фартук из просвинцованной резины Юбка из просвинцованной резины Перчатки из просвинцованной резины Перчатки хлопчатобумажные Очки для адаптации <i>При проявлении рентгеновских пленок дополнительно:</i> Фартук непромокаемый Перчатки резиновые	дежурный дежурная дежурные дежурные до износа дежурный до износа	Прил.№ 11 (ЛПУ) п.14 к постановлению Минтруда РФ от 29.12.1997 № 68
5.	Врач, средний и младший медицинский персонал лабораторий	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Нарукавники непромокаемые Очки защитные <i>На мойке посуды дополнительно:</i> Галоши резиновые	дежурный дежурный до износа дежурные до износа дежурные	Прил.№ 11 (ЛПУ) п.17 к постановлению Минтруда РФ от 29.12.1997 № 68
6.	Врач и средний медицинский персонал светозлектролечебных кабинетов	Перчатки диэлектрические Очки защитные	дежурные до износа	Прил.№ 11 (ЛПУ) п.18 к постановлению Минтруда РФ от 29.12.1997 № 68
7.	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 шт.	п.11 приказа Минтруда России от 09.12.2014г. № 997н (для сквозных профессий)
8.	Гардеробщик, оператор ЭВМ	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 шт.	п.19 приказа Минтруда России от 09.12.2014г. № 997н (для сквозных профессий)
9.	Уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.	п.23 приказа Минтруда России от 09.12.2014г.

		механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	2 шт. 1 пара 6 пар	№ 997н (для сквозных профессий)
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные	1 шт. 1 шт. 1 пара 12 пар до износа	п.135 приказа Минтруда России от 09.12.2014г. № 997н (для сквозных профессий)
11.	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые с защитным подноском	1 шт. 12 пар 1 пара	п. 163 приказа Минтруда России от 09.12.2014г. № 997н (для сквозных профессий)
12.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерным покрытием	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар	п 171 приказа Минтруда России от 09.12.2014г. № 997н (для сквозных профессий)

Мнение профсоюзного комитета
«УТВЕРЖДАЮ»
от «__» _____ 20__ г. №__ учтено
Председатель
профсоюзного комитета
_____ С.В.Помазанова
«__» _____ 2019 г.

Главный врач ГБУЗ «ГП № 27
г. Краснодар» МЗ КК
_____ П.Н.Саатчиян
«__» _____ 2019 г.

План-график
проведения специальной оценки условий труда на 2019-2021гг.

№ п/п	Структурное подразделение	Наименование должности	Количество рабочих мест	Год проведения по (ФЗ-429)	Год проведения по графику
1	2	3	4	5	5
1.	<u>Руководство:</u>	- Главный врач	1	2016	2021
		- Зам.главного врача по мед.части	1	2016	2021
		- Зам.главного врача по КЭР	1	2016	2021
		- Зам.главного врача по детству и родовспоможению	1		
		- Зам.главного врача по экономическим вопросам	1	2017	2022
		- Главная медсестра	1	2018	2023
		Итого:	6		
2.	<u>Регистратура:</u>	- Старшая медсестра	1	2018	2023
		-Медицинский регистратор	4	2017	2022
		Итого:	5		
3.	<u>Терапевтическое отделение № 1:</u>	- Зав.отделением, врач-терапевт	1	2016	2021
		-Врач-терапевт участковый	2	2016	2021
		-Старшая медицинская сестра	1	2016	2021
		-Медицинская сестра участковая	2	2016	2021
		-Сестра-хозяйка	1	2016	2021
		Итого:	7		
4.	<u>Терапевтическое отделение № 2:</u>	- Зав.отделением, врач-терапевт	1	2016	2021
		-Врач-терапевт участковый	2	2016	2021
		-Старшая медицинская сестра	1	2016	2021
		-Медицинская сестра участковая	2	2016	2021

		Итого:	6		
5.	<u>Кардиологический кабинет:</u>	- Врач -кардиолог	1	2017	2022
		-Медицинская сестра	1	2016	2021
		Итого:	2		
6.	<u>Кабинет врача-эндокринолога :</u>	- Врач-эндокринолог	1	2016	2021
		-Медицинская сестра	1	2016	2021
		Итого:	2		
7.	<u>Кабинет врача-невролога:</u>	- Врач-невролог	1	2017	2022
		-Медицинская сестра	1	2016	2021
		Итого:	2		
8.	<u>Кабинет врача-хирурга:</u>	- Врач-хирург	1	2016	2021
		-Медицинская сестра	1	2016	2021
		-Санитарка	1	2014	2019
		Итого:	3		
9.	<u>Урологический кабинет :</u>	- Врач-уролог	1	2017	2022
		-Медицинская сестра	1	2018	2023
		-Медицинский брат	1	2018	2023
		Итого:	3		
10.	<u>Офтальмологический кабинет :</u>	- Врач-офтальмолог	1	2018	2023
		-Медицинская сестра	1	2018	2023
		-Санитарка	1	2018	2023
		Итого:	3		
11.	<u>Оториноларингологический кабинет :</u>	- Врач-оториноларинголог	1	2016	2021
		-Медицинская сестра	1	2016	2021
		-Санитарка	1	2016	2021
		Итого:	3		
	<u>Женская консультация:</u>	- Зав.отделением -врач-акушер-гинеколог	1	2017	2023
		-Врач-акушер-гинеколог	3	2016	2021
		-Старшая акушерка	1	2017	2022
		-Акушерка	2	2016	2021
		-Санитарка	1	2014	2019
		Итого:	8		
13.	<u>Кабинет врача-гинеколога детского и подросткового возраста</u>	-Врач –акушер-гинеколог	1	2016	2021
		-Санитарка	1	2018	2023
		Итого:	2		
14.	<u>Стоматологический кабинет :</u>	- Врач-стоматолог	1	2017	2022
		-Медицинская сестра	1	2016	2021
		-Санитарка	1	2016	2021
		Итого:	3		
15.	<u>Физиотерапевтический кабинет :</u>	- Зав.кабинетов,врач-физиотерапевт	1	2016	2021
		- Врач-физиотерапевт	1	2018	2023
		-Старшая медицинская сестра	1	2017	2022
		-Медицинская сестра по физиотерапии	2	2016	2021
		Итого:	5		
16.	<u>Кабинет массажа :</u>	-Медицинская сестра(брат) по массажу	2	2016	2021
		Итого:	2		
17.		- Зав.каб., врач-рентгенолог	1	2015	2020

	<u>Рентгеновский кабинет:</u>	-Врач-рентгенолог	1	2015	2020
		-Рентгенолаборант	1	2015	2020
		-Санитарка	1	2015	2020
		Итого:	4		
18.	<u>Клинико-диагностическая лаборатория:</u>	- Врач КЛД	1	2015	2020
		-Биолог	1	2015	2020
		-Фельдшер-лаборант	1	2015	2020
		-Лаборант	1	2015	2020
		-Санитарка	1	2015	2020
		Итого:	5		
19.	<u>Кабинет функциональной диагностики :</u>	- Врач функциональной диагностики	2	2016	2021
		-Медицинская сестра	1	2016	2021
		Итого:	2		
20.	<u>Кабинет ультразвуковой диагностики :</u>	- Врач ультразвуковой диагностики	2	2015	2020
		-Медицинская сестра	1	2015	2020
		Итого:	3		
21.	<u>Эндоскопический кабинет :</u>	- Врач-эндоскопист	1	2015	2020
		-Медицинская сестра	1	2015	2020
		-Санитарка	1	2017	2022
		Итого:	3		
22.	<u>Кабинет неотложной мед.помощи взрослому населению :</u>	- Фельдшер	2	2016	2021
		Итого:	2		
23.	<u>Централизованная стерилизационная</u>	-Санитарка	1	2016	2021
		Итого:	1		
24.	<u>Процедурный кабинет:</u>	-Медицинская сестра процедурной	2	2017	2022
		-Санитарка	1	2018	2023
		Итого:	3		
25.	<u>Смотровой кабинет:</u>	-Акушерка	1	2016	2021
		Итого:	1		
26.	<u>Организационно-методический кабинет:</u>	-Зав.кабинетом, врач-методист	1	2018	2023
		-Медицинский статистик	1	2018	2023
		Итого:	2		
27.	<u>Дневной стационар :</u>	-Врач-терапевт	1	2016	2021
		-Врач-невролог	1	2017	2022
		-Старшая медицинская сестра	1	2016	2021
		-Медицинская сестра процедурной	1	2016	2021
		-Санитарка	1	2016	2021
		Итого:	4		
28.		-Врач-онколог	1	2016	2021

	<u>Первичный Онкологический кабинет:</u>	-Медицинская сестра	1	2016	2021
		Итого:	2		
29.	<u>Общеполитический медицинский персонал :</u>	-Врач-инфекционист	1	2015	2020
		-Медицинская сестра	1	2015	2020
		-Врач-дерматовенеролог	1	2015	2020
		-Медицинская сестра	1	2016	2021
		-Врач-терапевт подростковый	1	2016	2021
		-Медицинская сестра	1	2016	2021
		-Врач-психиатр (из бюджета)	1	2016	2021
		Итого:	7		
30.	<u>Аптечный пункт</u>	-Зав.. аптечным пунктом	1	2017	2022
		Итого:	1		
31.	<u>Планово-экономический отдел :</u>	-Ведущий экономист	1	2017	2022
		-Экономист 1 категории	1	2016	2021
		-Агент по снабжению	1	2017	2022
		Итого:	3		
32.	<u>Бухгалтерия:</u>	-Главный бухгалтер	1	2019	
		-Бухгалтер	2	2019	
		-Кассир	1	2019	
		Итого:	4		
33.	<u>Отдел кадров:</u>	-Начальник отдела кадров	1	2018	2023
		-Специалист по кадрам	1	2016	2021
		-Юрисконсульт	1	2017	2022
		Итого:	3		
34.	<u>Отдел автоматизированных систем управления:</u>	-Начальник отдела	1	2018	2023
		-Оператор ЭВМ и ВМ	1	2016	2021
		-Программист	1	2017	2022
		-Техник	1	2018	2023
		Итого:	4		
35.	<u>Хозяйственный отдел:</u>	-Начальник отдела	1	2016	2021
		-Уборщик служебных помещений	8	2014	2019
		-Уборщик территорий	1	2014	2019
		-Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1	2014	2019
		-Техник	1	2016	2021
		Итого:	12		
36.	<u>Общеполитический немедицинский персонал :</u>	-Водитель автомобиля 4разр.	4	2015	2020
		-Психолог	1	2018	2023
		-Специалист по охране труда	1	2017	2022
		-Специалист гражданской обороны	1	2016	2021
		-Секретарь	1	2016	2021
		-Гардеробщик (сезонно)	1	2016	2021
		-Сторож	1	2014	2019
		Итого:	10		
<u>Обособленные структурные подразделения:</u>					

37.	<u>Педиатрическое отделение № 1:</u> <i>(ул. Трудовой Славы, дом 19/2)</i>	- Зав.отдел., врач-педиатр	1	2016	2021
		-Врач- педиатр участковый	2	2016	2021
		-Старшая медицинская сестра участковая	1	2016	2021
		-Медицинская сестра участковая	2	2016	2021
		-Медицинский регистратор	2	2016	2021
		-Сеси́ра-хозяйка	1	2016	2021
		<i>Итого:</i>	9		
38.	<u>Педиатрическое отделение № 2:</u> <i>(ул. Трудовой Славы, дом 19/2)</i>	- Зав.отдел., врач-педиатр	1	2018	2023
		-Врач- педиатр участковый	2	2018	2023
		-Медицинская сестра участков	2	2018	2023
		-Медицинский регистратор	2	2018	2023
		<i>Итого:</i>	7		
39.	<u>Процедурный кабинет:</u>	-Медицинская сестра процедурной	1	2016	2021
		-Санитарка	1	2018	2023
		<i>Итого:</i>	2		
40.	<u>Прививочный кабинет:</u>	-Медицинская сестра процедурной	1	2016	2021
		<i>Итого:</i>	1		
41.	<u>Кабинет врача детского эндокринолога</u>	-Врач детский эндокринолог	1	2016	2021
		<i>Итого:</i>	1		
42.	<u>Кабинет врача детского хирурга</u>	-Врач детский хирург	1	2016	2021
		-Медицинская сестра	1	2016	2021
		-Санитарка	1	2016	2021
		<i>Итого:</i>	3		
43.	<u>Кабинет врача детского уролога-андролога</u>	-Врач детский уролог-андролог	1	2017	2022
		-Медицинская сестра	1	2018	2023
		<i>Итого:</i>	2		
44.	<u>Кабинет травматологии и ортопедии</u>	-Врач травматолог-ортопед	1	2016	2021
		-Медицинская сестра	1	2018	2023
		<i>Итого:</i>	2		
45.	<u>Оториноларингологический кабинет</u>	-Врач - оториноларинголог	1	2016	2021
		-Медицинская сестра	1	2016	2021
		<i>Итого:</i>	2		
46.	<u>Детский офтальмологический кабинет</u>	-Врач -офтальмолог	1	2016	2021
		-Медицинская сестра	1	2018	
		-Санитарка	1	2017	
		<i>Итого:</i>	3		
47.	<u>Детский кабинет врача-невролога</u>	-Врач -невролог	1	2016	2021
		-Медицинская сестра	1	2018	2023
		<i>Итого:</i>	2		
48.	<u>Отделение организации медицинской помощи детям в образоват. учреждениях:</u>	-Зав.отделением, врач-педиатр	1	2016	2021
		-Старшая медицинская сестра	1	2018	2023
		-Врач-педиатр	7	2016	2021
		-Медицинская сестра	14	2016	2021
		<i>Итого:</i>	23		

Обособленное структурное подразделение:

<i>(ул.Парусная, дом 10/2)</i>					
49.	<u>Регистратура:</u>	-Медицинский регистратор	1	2016	2021
		<i>Итого:</i>	1		
50.	<u>Кабинет врача общей практики (семейного врача)</u>	-Врач общей практики	1	2016	2021
		-Медицинская сестра врача общей пратикик	1	2016	2021
		-Санитарка	1	2016	2021
		<i>Итого:</i>	3		
51.	<u>Кабинет врача- педиатра участкового</u>	-Врач-педиатр участковый	1	2016	2021
		-Медицинская сестра участковая	1	2016	2021
		<i>Итого:</i>	2		
52.	<u>Терапевтический кабинет:</u>	-Врач-терапевт участковый	1	2018	2023
		-Медицинская сестра участковая	1	2018	2023
		<i>Итого:</i>	2		
53.	<u>Дневной стационар</u>	-Врач-терапевт дневного стационара	1	2016	2021
		-Медицинская сестра процедурной	1	2016	2021
		-Санитарка	1	2016	2021
		<i>Итого:</i>	3		
54.	<u>Отделение медицинской профилактики (бюджет)</u>	-Зав.отд., врач по медицинской профилактике	1	2016	2021
		-Врач по медицинской профилактике	1	2016	2021
		-Медицинская сестра	1	2016	2021
		<i>Итого:</i>	3		
55.	<u>Кабинет пропаганды здорового образа жизни</u>	-Врач по мед.профилактике	1	2017	2022
		-Медицинская сестра	1	2017	2022
		<i>Итого:</i>	2		
56.	<u>Отделение платных медицинских услуг</u>	-Заведующий отделением	1	2018	2023
		-Врач-акушер-гинеколог	1	2018	2023
		-Врач-диетолог	1	2018	2023
		-Врач мануальной терапии	1	2018	2023
		-Врач-стоматолог (зубной врач)	1	2018	2023
		-Врач-профпатолог	1	2018	2023
		-Врач-психиатр-нарколог	1	2018	2023
		<i>Итого:</i>	7		

Мнение профсоюзного комитета
«УТВЕРЖДАЮ»
от «__» _____ 20__ г. №__ учтено

Председатель
профсоюзного комитета
_____ С.В.Помазанова
«__» _____ 2019 г.
Г.

Главный врач ГБУЗ «ГП № 27
г. Краснодара» МЗ КК
_____ П.Н.Саатчиев
«__» _____ 2019

НОРМЫ
бесплатной выдачи работникам смывающих
и (или) обезвреживающих средств

Основание : Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н
«Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (п.2, п.5, п.7, п.10 приложения 1, редак. от 23 ноября 2017 года .

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Пункт типовых норм	Норма выдачи на 1 работника в месяц (гр., мл.)
1	2	3	4	5
1.	-главный врач, -заместитель главного врача, -главная медицинская сестра, -начальник отдела	Мыло жидкое или моющие средства, в т.ч.: для мытья рук	Пр.1 п.7	200 гр (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	-заведующий отделением, -врач, -врач участковой службы, -врач-специалист	Средства гидрофобного действия	Пр.1 п.2	100 мл.
		Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Пр.1 п.5	100 мл.
		Мыло жидкое или моющие средства, в т.ч.: для мытья рук	Пр.1 п.7	200 гр (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

3.	-врач ультразвуковой диагностики, -врач функциональной диагностики, -врач-эндоскопист, -врач-кардиолог	Средства гидрофобного действия Мыло жидкое или моющие средства, в т.ч.: для мытья рук	Пр.1 п.2 Пр.1 п.7	100 мл. 200 гр (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4.	-врач клинической лабораторной диагностики, -биолог	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) Регенирирующие, восстанавливающие крема, эмульсии	Пр.1 п.5 Пр.1 п.10	100 мл. 100 мл.
5.	-фельдшер-лаборант, -лаборант	Средства гидрофобного действия Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) Регенирирующие, восстанавливающие крема, эмульсии	Пр.1 п.2 Пр.1 п.5 Пр.1 п. 10	100 мл. 100 мл. 100 мл.
6.	-санитарка (клинико-диагностическая лаборатория)	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) Регенирирующие, восстанавливающие крема, эмульсии	Пр.1 п.5 Пр.1 п. 10	100 мл. 100 мл.
7.	-заведующий кабинетом, -врач-рентгенолог	Мыло жидкое или моющие средства, в т.ч.: для мытья рук Регенирирующие, восстанавливающие крема, эмульсии	Пр.1 п.7 Пр.1 п.10	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл.
8.	-рентгенолаборант	Мыло жидкое или моющие средства, в т.ч.: для мытья рук Регенирирующие, восстанавливающие крема, эмульсии	Пр.1 п.7 Пр.1 п. 10	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл.
9.	-санитарка (рентгеновский кабинет)	Средства для защиты от бактериологических	Пр.1 п.5	100 мл.

		вредных факторов (дезинфицирующие) Регенирующие, восстанавливающие крема, эмульсии	Пр.1 п. 10	100 мл.
10.	-старшая медицинская сестра, -медицинская сестра участковой службы, -медицинская сестра, медицинская сестра процедурной, -фельдшер (неотложная медицинская помощь)	Средства гидрофобного действия Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) Мыло жидкое или моющие средства, в т.ч.: для мытья рук	Пр.1 п.2 Пр.1 п.5 Пр.1 п.7	100 мл. 100 мл. 200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
11.	-заведующий консультацией (женская консультация), -врач-акушер-гинеколог	Средства гидрофобного действия Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) Мыло жидкое или моющие средства, в т.ч.: для мытья рук	Пр.1 п.2 Пр.1 п.5 Пр.1 п.7	100 мл. 100 мл. 200 гр (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
12.	-старшая акушерка, -акушерка (женская консультация, смотровой кабинет)	Средства гидрофобного действия Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) Мыло жидкое или моющие средства, в т.ч.: для мытья рук	Пр.1 п.2 Пр.1 п.5 Пр.1 п.7	100 мл. 100 мл. 200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

13.	-медицинская сестра по физиотерапии	Средства гидрофобного действия	Пр.1 п.2	100 мл.
		Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Пр.1 п.5	100 мл.
		Мыло жидкое или моющие средства, в т.ч.: для мытья рук	Пр.1 п.7	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Регенирующие, восстанавливающие крема, эмульсии	Пр.1 п. 10	100 мл.
14.	-медицинская сестра (медицинский брат) по массажу	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) Регенирующие, восстанавливающие крема, эмульсии	Пр.1 п.5 Пр.1 п. 10	100 мл. 100 мл.
15.	-санитарка (все структурные подразделения, кроме КДЛ)	Средства гидрофобного действия	Пр.1 п.2	100 мл.
		Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Пр.1 п.5	100 мл.
		Мыло жидкое или моющие средства, в т.ч.: для мытья рук	Пр.1 п.7	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
16.	-медицинский регистратор. -оператор ЭВиВМ, -специалист, -экономист, -программист, -секретарь, -техник, -гардеробщик (сезонно), -рабочий по КО и РЗ	Мыло жидкое или моющие средства, в т.ч.: для мытья рук	Пр.1 п.7	200 гр.(мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
17.	-заведующий кабинетом, -врач-методист, -медицинский статистик	Мыло жидкое или моющие средства, в т.ч.: для мытья рук	Пр.1 п.7	200 гр.(мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих)

				устройствах)
18.	-водитель	Мыло жидкое или моющие средства, в т.ч.: для мытья рук	Пр.1 п. 7	200 гр.(мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)
19.	-уборщик служебных помещений	Мыло жидкое или моющие средства, в т.ч.: для мытья рук	Пр.1 п. 7	200 гр.(мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)
20.	-уборщик территорий	Мыло жидкое или моющие средства, в т.ч.: для мытья ру	Пр.1 п. 7	200 гр.(мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)

Мнение профсоюзного комитета

от 25.03.2019 № 2 учтено

Председатель профкома

_____ С.В. Помазанова

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач ГБУЗ «ГП № 27

г.Краснодара» МЗ КК

_____ П.Н. Саатчян

« ____ » _____ 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении прибыли, образовавшейся по результатам
приносящей доход деятельности
ГБУЗ «ГОРОДСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА № 27 города Краснодара»
министерства здравоохранения Краснодарского края

Доходы от оказания платных медицинских услуг распределяются в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности ГБУЗ «ГП № 27 г. Краснодара» МЗ КК. Прибыль, образовавшаяся в результате приносящей доход деятельности, в соответствии с главой 25 Налогового кодекса РФ определяется как доход, уменьшенный на величину расходов. Использование прибыли, после перечисления обязательных налогов и платежей, осуществляется на основании данного положения о распределении прибыли, утвержденного руководителем и согласованного с профсоюзным комитетом учреждения.

Направления распределения ежеквартальной прибыли:

- на материальное поощрение и социальные выплаты сотрудникам в размере до 40%,
- на содержание и развитие материально-технической базы в размере от 60%, из которых не менее 30% расходуется на приобретение основных средств и проведение капитального ремонта.

Материальное поощрение работников учреждения за счет прибыли может производиться в виде:

- премиального вознаграждения;
- единовременного вознаграждения.

Премиальное вознаграждение за счет прибыли предусматривает поощрение сотрудников, оказывающих медицинские услуги в зависимости от степени их участия в получении доходов, внедрений новых технологий и методов лечения.

Единовременное денежное вознаграждение за счет прибыли выплачивается за выполнение особо важных и срочных работ, в связи с профессиональным праздником «Днем медицинского работника».

Социальные выплаты за счет прибыли могут выплачиваться в целях оказания социальной поддержки сотрудников в виде материальной помощи

на основании заявления в связи с:

- дорогостоящим лечением работника;
- тяжелой продолжительной болезнью;
- санаторно-курортным лечением работника;
- смертью близкого родственника (супруга, детей, родителей);
- других случаях материального затруднения.

Фонд на содержание и развитие материально-технической базы распределяется на:

- приобретение основных средств, капитальный и текущий ремонт не менее 30 %;
- возмещение материальных затрат сверх предусмотренных норм.

Распределение денежных средств по каждому направлению осуществляется комиссией под председательством главного врача с участием представителя профсоюзного комитета и оформляется протоколом.

Мнение профсоюзного комитета

от 25.03.2019 № 2 учтено

Председатель профкома

_____ С.В. Помазанова

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач ГБУЗ «ГП № 27

г.Краснодара» МЗ КК

_____ П.Н. Саатчиан

« ____ » _____ 2019 г.

Продолжительность рабочего дня (смены)
всех категорий работников ГБУЗ «ГП № 27 г. Краснодара» МЗ КК *

Наименование отделений, отделов, кабинетов	Продолжительность рабочего дня (смены) при 5-ти дневной рабочей неделе			
	Врачи	Средний мед. персонал	Младш. мед. персонал	Прочие
Руководство поликлиники	8-00	8-00		8-00
Регистратура		7-42	7-48	
Гериатрический кабинет	7-42	7-42	7-48	
Терапевтическое отделение	7-42	7-42	7-48	
Кабинет врача общей практики (семейного врача)	7-42	7-42	7-48	
Кардиологический кабинет	6-36	7-42	7-48	
Кабинет врача-эндокринолога	6-36	7-42	7-48	
Кабинет врача-невролога	6-36	7-42	7-48	
Кабинет врача-хирурга	6-36	7-42	7-48	
Урологический кабинет	6-36	7-42	7-48	
Оториноларингологический кабинет	6-36	7-42	7-48	
Офтальмологический кабинет	6-36	7-42	7-48	
Женская консультация	6-36	7-42	7-48	
Стоматологический кабинет	6-36	7-42	7-48	
Физиотерапевтический кабинет	7-42	7-42	7-48	
Кабинет массажа		7-42	7-48	
Рентгеновский кабинет	6-00	6-00	6-00	
Клинико-диагностическая лаборатория	7-12	7-12	7-12	
Кабинет функциональной диагностики	7-42	7-42	7-48	
Кабинет ультразвуковой диагностики	7-42	7-42	7-48	
Эндоскопический кабинет	7-42	7-42	7-48	
Кабинет неотложной медицинской помощи		7-42	7-48	
Централизованная стерилизационная		7-42	7-48	
Процедурный кабинет		7-42	7-48	
Смотровой кабинет		7-42	7-48	
Кабинет медицинской статистики		7-42		
Дневной стационар	7-42	7-42	7-48	
Первичный онкологический кабинет	6-36	7-42	7-48	
Общеполитический медицинский персонал	7-42	7-42	7-48	
Педиатрическое отделение	7-42	7-42	7-48	
Отделение организации медицинской помощи детям в образовательных учреждениях	7-42	7-42	7-48	

Дерматовенерологический кабинет	6-36	7-12	7-12	
Кабинет инфекционных заболеваний	6-36	7-12	7-12	
Отделение медицинской профилактики	7-42	7-42	7-48	
Отделение общей врачебной практики (семейной медицины)	7-42	7-42	7-48	
Мануальный терапевт	6-00**			
Общеполитический немедицинский персонал				8-00
Административно-хозяйственная часть				8-00

* Расчет произведен в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»; со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22(в ред. Постановлений Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 01.11.1977 № 369/П-16, от 16.06.1988 № 370/П-6, от 18.10.1990 № 407/П-11); приказом Наркомздрава СССР от 12.12.1940 № 584 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников» в перерасчете на 5-ти дневную рабочую неделю.

** Приказ МЗ РФ от 10.02.1998 г. № 39 «О мерах по улучшению организации помощи по мануальной терапии в РФ»

Согласно статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

Для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;

Для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

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

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Согласно Циркулярному письму Минздрава СССР и ЦК профсоюза медицинских работников от 09.01.1958 № 04-14/4 / 2-06 и в соответствии с постановлением СНК СССР от 11.12.1940 № 2499 у врачей, ведущих исключительно амбулаторный прием, в дни выхода на врачебный участок, продолжительность рабочего дня при 5-ти дневной рабочей неделе составляет 7-42.